

**PENGARUH KESIAPAN MENGAJAR TERHADAP MOTIVASI KERJA
MAHASISWA ANGKATAN 2010 JURUSAN PENDIDIKAN FISIKA
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN UNIVERSITAS ISLAM
NEGERI ALAUDDIN MAKASSAR**



Skripsi

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Meraih Gelar
Sarjana Pendidikan Jurusan Pendidikan Fisika
pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
UIN Alauddin Makassar

Oleh

ALFIAH INDRIASTUTI
NIM: 20404110010

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ALAUDDIN MAKASSAR
2014**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Mahasiswa yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Alfiah Indriastuti
Nim : 20404110010
Tempat/tanggal lahir : Bulukumba, 12 Agustus 1992
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan
Alamat : Jl.RSI Faisal 14 Blok C/53
Judul : Pengaruh Kesiapan Mengajar terhadap Motivasi Kerja Mahasiswa Angkatan 2010 Jurusan Pendidikan Fisika Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.

Menyatakan dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran bahwa skripsi ini adalah benar hasil karya sendiri. Jika dikemudian hari terbukti bahwa ini merupakan duplikat, tiruan, plagiat, dibuatkan atau dibuat orang lain, secara sebagian atau keseluruhan, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Makassar, Juli 2014

Penyusun

ALFIAH INDRIASTUTI
Nim: 204041010010

KATA PENGANTAR

بسم الله الرحمن الرحيم

Maha besar dan Maha suci Allah swt yang telah memberikan izin-Nya untuk mengetahui sebagian kecil dari ilmu yang dimiliki-Nya. Segala puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah swt atas berkenaan-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi sederhana ini, semoga dengan kesederhanaan ini dapat diambil manfaatnya sebagai bahan referensi bagi para pembaca budiman. Demikian pula salawat dan salam atas junjungan Nabi Besar Muhammad saw, nabi yang telah membawa Islam sebagai jalan keselamatan bagi umat manusia.

Keberadaan tulisan ini merupakan salah satu proses menuju pendewasaan diri, sekaligus refleksi proses perkuliahan yang selama ini penulis lakoni pada Jurusan Pendidikan Fisika Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar. Dalam proses penulisan skripsi ini banyak kendala yang dihadapi, kadang membosankan, menjenuhkan, dan menggembirakan. Detik-detik yang indah tersimpul telah menjadi rentangan waktu yang panjang dan akhirnya dapat terlewati dengan kebahagiaan. Sulit rasanya meninggalkan dunia kampus yang penuh dinamika, teman-teman yang rasanya tidak ingin berpisah dengan mereka, tetapi seperti pelangi pada umumnya kejadian itu tidak berdiri sendiri tapi merupakan kumpulan bias dari benda yang lain.

Terkhusus untuk yang sangat berarti di hidupku yaitu kedua orang tua. Selesaiannya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan beliau, orang tua terhebat di dunia ini. Bimbingan dan dukungan dari Ibu yang merangkap menjadi ayah. Ibu luar biasa Ibu yang tercinta Muliati, S.Pd yang senantiasa memberikan bantuan, baik materil maupun moril yang tak ternilai harganya, nasehat dan kasih sayang, serta motivasi

untuk lebih baik. Ayah, dan terima kasih juga untuk almarhum Ayah yang selalu sabar menghadapi saya selama hidupnya Syamsuddin,A.Ma.Pd. Ayah, Ibu kalian adalah inspirasi terbesar bagi anakmu ini, penyemangat yang terus mendorong untuk tidak pernah menyerah. Rasanya tidak akan cukup semua yang akan penulis ungkapkan jika berbicara tentangmu ayah dan ibu. Semoga Allah menganugerahimu dengan balasan terindah. Dan pihak-pihak yang ikut membantu dalam penulisan skripsi ini, maka dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. H. A Qadir Gassing,HT.MS. Rektor UIN Alauddin Makassar beserta Wakil Rektor I, II dan III atas segala fasilitas yang diberikan dan senantiasa memberikan dorongan, bimbingan dan nasehat kepada penulis.
2. Dr. H. Salehuddin, M.Ag. Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan beserta wakil Dekan I, II, III atas segala fasilitas yang diberikan dan senantiasa memberikan dorongan, bimbingan dan nasehat kepada penulis.
3. Muh. Qaddafi, S.Si., M.Si, Ketua Jurusan Pendidikan Fisika dan Rafiqah, S.Si, M.Pd. Sekretaris Jurusan Pendidikan Fisika Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar motivasi dalam penyusunan skripsi ini.
4. Prof. Dr. H. Sabaruddin Garancang, M.A. Selaku Pembimbing I dan Dra. Andi Halimah, M.Pd. Selaku Pembimbing II, yang telah memberikan bimbingan dan motivasi dalam penyusunan skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu Dosen serta pegawai dalam lingkungan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar yang telah membantu penulis dalam menjalani masa studi.

6. Kakakku yang paling sabar, saudaraku satu-satunya Riswandi Syam yang selalu memberikan motivasi dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Sahabat DDFku yang selalu memotivasi dengan berlomba mendapat gelar sarjana meski kami berbeda universitas.
8. Sahabat-sahabatku Fisika 1,2 Jurusan Pendidikan Fisika yang selalu rela meluangkan waktunya bertukar pikiran dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Teman-teman KKN 49 yang ditempatkan di Desa Labuaja Kecamatan Cenrana yang senantiasa memberikan motivasi dalam penyelesaian skripsi ini.
10. Mahasiswa Jurusan Pendidikan Fisika Fak. Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar yang telah membantu penulis dalam proses penelitian.

Akhirnya, hanya kepada Allah jualah penulis serahkan segalanya. Semoga semua pihak yang banyak membantu penulis mendapat pahala dari Allah swt, serta semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua orang khususnya bagi penulis sendiri.

Billahitaufiq Wal Hidayah

Wassalamu Alaikum Wr. Wb.

Makassar, 2014

Penulis,

ALFIAH INDRIASTUTI
NIM. 20404110010

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iii
PERSETUJUAN PEMBIMBING	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1-7
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Hipotesis	5
D. Definisi Oprasional Variabel	6
E. Tujuan	7
F. Manfaat	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	9-27
A. Pengertian Kesiapan Mengajar	9
B. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kesiapan Mengajar	12
C. Pengertian Motivasi Kerja	16
D. Jenis-Jenis Motivasi Kerja	18
E. Tujuan Motivasi	18
F. Fungsi Motivasi	19
G. Teori-Teori Motivasi	20
H. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi	25
BAB III METODE PENELITIAN	28-40
A. Populasi dan Sampel	28

B. Desain Penelitian	29
C. Instrument Penelitian	30
D. Prosedur Penelitian	34
E. Teknik Analisis Data	36
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	41-70
A. Hasil Penelitian	41
B. Pembahasan.....	62
BAB V PENUTUP	71-72
A. Kesimpulan	71
B. Implikasi Penelitian	72
DAFTAR PUSTAKA	73
LAMPIRAN-LAMPIRAN	75
RIWAYAT HIDUP PENULIS	76

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	: Skor Jawaban Skala	32
Tabel 3.2	: Kisi-Kisi Kesiapan Mengajar	32
Tabel 3.3	: Kisi-Kisi Motivasi Kerja	33
Tabel 3.4	: Kategorisasi Skor Kesiapan Mengajar	38
Tabel 3.5	: Kategorisasi Skor Motivasi Kerja	38
Tabel 4.1	: Skor Kesiapan Mengajar Mahasiswa Angkatan 2010 Jurusan Pendidikan Fisika Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar	41
Tabel 4.2	: Data Urut Skor Kesiapan Mengajar Mahasiswa Angkatan 2010 Jurusan Pendidikan Fisika Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar	44
Tabel 4.3	: Distribusi Frekuensi Kesiapan Mengajar Mahasiswa Angkatan 2010 Jurusan Pendidikan Fisika Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar ..	45
Tabel 4.4	: Kategorisasi Kesiapan Mengajar Mahasiswa	46
Tabel 4.5	: Skor Motivasi Kerja Mahasiswa Angkatan 2010 Jurusan Pendidikan Fisika Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar	47
Tabel 4.6	: Data Urut Skor Motivasi Kerja Mahasiswa Angkatan 2010 Jurusan Pendidikan Fisika Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar	50
Tabel 4.7	: Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Mahasiswa Angkatan 2010 Jurusan Pendidikan Fisika Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.....	51
Tabel 4.8	: Kategorisasi Motivasi Kerja Mahasiswa Angkatan 2010 Jurusan Pendidikan Fisika Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar	52

Tabel 4.9 : Data Penolong untuk Menghitung a dan b	52
Tabel 4.10 : Data Penolong untuk Menghitung Kesalahan Baku (S_y)	57

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	:	Kisi-kisi Angket
Lampiran 2	:	Angket
Lampiran 3	:	Pedoman Wawancara
Lampiran 4	:	Hasil Pemeriksaan Angket
Lampiran 5	:	Permohonan Judul Skripsi
Lampiran 6	:	Permohonan Pengesahan Judul Skripsi dan Penetapan Dosen Pembimbing
Lampiran 7	:	SK Pembimbing
Lampiran 8	:	Surat Keterangan Validitasi Instrumen
Lampiran 9	:	SK Narasumber
Lampiran 10	:	Undangan Menghadiri Seminar
Lampiran 11	:	Pengesahan Draft Skripsi
Lampiran 12	:	Surat Keterangan Seminar
Lampiran 13	:	Berita Acara
Lampiran 14	:	Daftar Hadir Peserta Seminar
Lampiran 15	:	Daftar Konsultasi dan Bimbingan Draft Skripsi
Lampiran 16	:	Permohonan Izin Penelitian Menyusun Skripsi
Lampiran 17	:	Izin Penelitian dari Gubernur Sulawesi Selatan
Lampiran 18	:	Izin Penelitian dari UIN Alauddin Makassar
Lampiran 19	:	Surat Keterangan Selesai Meneliti
Lampiran 20	:	Daftar Konsultasi dan Bimbingan Skripsi

ABSTRAK

Nama : Alfiah Indriastuti
Nim : 20404110010
Judul : Pengaruh Kesiapan Mengajar terhadap Motivasi Kerja Mahasiswa Jurusan Pendidikan Fisika Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa baik kesiapan mengajar dan motivasi kerja Mahasiswa Angkatan 2010 Jurusan Pendidikan Fisika Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, sekaligus untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kesiapan mengajar dan motivasi kerja Mahasiswa Angkatan 2010 Jurusan Pendidikan Fisika Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.

Metode penelitian deskriptif kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 89 mahasiswa yang diambil secara keseluruhan. Instrumen pengumpulan data menggunakan angket dengan skala likert untuk menggambarkan data kesiapan mengajar mahasiswa (X) dan motivasi kerja mahasiswa (Y). Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis inferensial yang mana juga dapat dikatakan analisis regresi sederhana dalam hal ini digunakan uji “t”.

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan statistik deskriptif untuk kesiapan mengajar Mahasiswa Angkatan 2010 Jurusan Pendidikan Fisika Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar diperoleh nilai rata-rata 55,4 dengan kategori dari nilai ideal 72 diperoleh nilai terendah 39 dan nilai tertinggi 69 dikategorikan bahwa kesiapan mengajar Mahasiswa Angkatan 2010 Jurusan Pendidikan Fisika Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar termasuk kategori *tinggi*. Motivasi kerja Mahasiswa Angkatan 2010 Jurusan Pendidikan Fisika Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar diperoleh rata-rata 54,8 dengan kategori dari nilai ideal 76 diperoleh nilai terendah 40 dan nilai tertinggi 70 dikategorikan bahwa motivasi kerja Mahasiswa Angkatan 2010 Jurusan Pendidikan Fisika Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar termasuk kategori *tinggi* berdasarkan nilai rata-rata yang diperoleh.

Implikasi penelitian yang diharapkan oleh penulis yaitu diharapkan kepada pihak Jurusan Pendidikan Fisika agar memperhatikan pentingnya memperdalam kesiapan mengajar kepada mahasiswa dan bagi yang melakukan penelitian selanjutnya yang erat kaitannya dengan penelitian ini agar kiranya dapat meneliti lebih lanjut tentang kesiapan mengajar dan motivasi kerja.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi telah membawa perubahan hampir di semua aspek kehidupan manusia, dimana berbagai permasalahan hanya dapat dipecahkan dengan upaya penguasaan dan peningkatan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Pendidikan merupakan agen peradaban terbaik untuk pemberadaban manusia. Pendidikan berawal dari sebuah perilaku dan tindakan pertama, namun tiada kata akhir untuk menjadi manusia berpendidikan dan menggapai makna keterpelajaran.

Pendidikan selalu melibatkan aspek kejiwaan manusia, sehingga landasan psikologis merupakan salah satu landasan yang penting dalam bidang pendidikan. Pada umumnya landasan psikologis dari pendidikan terutama tertuju pada pemahaman manusia, khususnya tentang proses perkembangan dan proses belajar. Terdapat beberapa pandangan tentang hakikat manusia ditinjau dari segi psikologis dalam kaitannya dengan pendidikan (Tirtarahardja, 2008: 103-104).

Praktik pendidikan dan pembelajaran selalu bersentuhan dengan masalah-masalah psikologis. Kajian tentang ilmu dan praktik pendidikan pun tidak terlepas dari kajian mengenai psikolog dan lebih khususnya psikologi pendidikan. Psikologi terutama berkaitan berkaitan dengan cara pikiran bekerja dan bagaimana praxis pendidikan dilakukan. Psikologi merupakan cabang ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan proses-psoses mental dan perilaku individu yang selalu mengintegral dengan perilaku kependidikan. Hasil studi atau eksperimen di bidang psikologi melahirkan penjelasan mengenai fenomena psikologis individu atau

individu dalam konteks pendidikan dan pembelajaran. Fenomena psikologis ini mencakup persepsi, kognisi, perhatian, emosi, motivasi, fungsi otak, kepribadian, perilaku, dan hubungan interpersonal. Bahkan pikiran bawah sadar pun tercakup dalam fenomena psikologis itu. Begitu luasnya ruang lingkup psikologi pendidikan karena berkaitan dengan perkembangan perilaku dan sosial individu. Psikologi pendidikan juga membantu dalam penataan perspektif individu, yang pada gilirannya mengarah pada sifat-sifat pengembangan kepribadiannya (Danim, 2010: 68-72).

Satu hal yang paling jelas adalah pendidikan tertuang dalam proses belajar untuk memiliki keterbukaan dan kelenturan pemikiran, serta kemampuan memecahkan masalah-masalah nonrutin secara kreatif dan kritis. Sehingga, tantangan dalam pendidikan merupakan salah satu fenomena kemanusiaan yang universal untuk menumbuhkembangkan multidimensi kemampuan dasar anak didik hingga ke titik kesejatiaannya yaitu menjadi manusia yang “berpendidikan” atau “berketerpelajaran” bukan semata-mata hanya untuk hidup di lingkungan dan di detik saat ini. Tetapi, seakan-akan untuk hidup di manapun dan selamanya.

Implementasi “institusi” pendidikan direalisasikan melalui belajar. Sehingga, pendidikan dan belajar merupakan satu kesatuan yang tidak bisa dipisahkan. Belajar sebenarnya adalah kegiatan yang sengaja dipilih secara sadar karena seseorang mempunyai tujuan individual tertentu.

Belajar di Perguruan Tinggi merupakan salah satu alternatif pilihan strategis untuk mencapai tujuan individual bagi mereka yang menyatakan diri untuk belajar melalui jalur formal. Berlabel mahasiswa dan memperoleh predikat “tertinggi”. Akan tetapi, belajar di perguruan tinggi merupakan suatu *privilege* karena hanya orang-orang yang memenuhi syarat saja yang berhak belajar di lembaga pendidikan

tersebut. Dengan adanya pengakuan, memunculkan harapan seseorang akan mempunyai keterampilan teknis, daya dan kerangka berpikir, serta sikap mental dan kepribadian tertentu sehingga mereka mempunyai wawasan yang luas dalam menghadapi masalah-masalah yang berkembang di dunia pendidikan. (<http://suwardjono.com/upload/perilaku-belajar-di-perguruan-tinggi.pdf>).

Menitikberatkan dalam hal belajar merupakan kegiatan individual, kegiatan yang sengaja dipilih secara sadar karena seseorang memiliki tujuan individual tertentu. Sebagai contoh kuliah di universitas dan mengambil Jurusan Fisika. Suatu pilihan di antara beberapa pilihan strategis lainnya.

Namun pilihan tinggal pilihan ketika individu merasa tidak siap menjadi output dari jurusan yang telah mereka pilih dari awal sebelum belajar di perguruan tinggi. Buktinya terdapat fenomena menarik yang terjadi pada jurusan pendidikan fisika ketika menjalani proses perkuliahan ada beberapa yang merasa nyaman berada di jurusan pilihannya dan ada pula yang merasa tidak nyaman berada di jurusan yang telah mereka pilih. Faktor dari ketidaknyamanan inilah membuat sebagian mahasiswa merasa tidak siap untuk menjadi output dari jurusan pilihannya. Rasa tidak siap itu muncul karena adanya kesadaran bahwa seseorang perlu memiliki segala sesuatu yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas baik kesiapan fisik, kesiapan mental maupun kesiapan dari segi kognitif.

Dilihat dari hal tersebut di atas rasa tidak siap menjadi output jurusan pendidikan fisika menjadi pemicu awal untuk buruknya motivasi kerja yang dimiliki oleh mahasiswa. Hal ini dibuktikan dari hasil wawancara sebagai data awal, beberapa responden dari alumni Jurusan Pendidikan Fisika. Fitriani kadir, mengatakan bahwa

“Menjadi tenaga pengajar itu tidak gampang karena dibutuhkan persiapan-persiapan sebelum memulai untuk melakoni aktifitas menjadi seorang tenaga

pengajar, untuk mengajar saya tidak siap meski ijazah saya jebolan dari jurusan pendidikan fisika, dan hal lain yang membuat saya tidak siap yaitu karena sulitnya dunia kerja sebagai tenaga pengajar”.

Beberapa alumni yang lain pun mengatakan hal yang sama antara lain Rudi Toto, Risal, dan Eko Putra Wiguna. Dari sisi lain wawancara juga telah dilakukan pada beberapa Mahasiswa Angkatan 2010 Pendidikan Fisika Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar. Terjadi beberapa variasi jawaban dalam hal ini, Amrullah mengatakan bahwa

“Alasan berada di jurusan pendidikan fisika karena coba-coba dan kebetulan lulus, kadang timbul penyesalan tapi karena terlajur tetap saja saya lakoni meski dari segi kognitif ada rasa tidak siap menjadi alumni di Jurusan Pendidikan Fisika”.

Di sisi lain hasil wawancara dari Andi Asharullah dan Anugrah Syamsuar hampir sama, mereka mengatakan bahwa

“Awal berada di fisika memang minat tapi setelah menjalani, minatnya hilang karena merasa tidak siap menjadi guru dan juga guru terlalu banyak saingan jika kita meninjau dunia kerja terkhusus untuk guru. Alumni sarjana pendidikan tiap tahun bertambah otomatis saingan pun bertambah”.

Hal ini membuktikan bahwa persaingan kualifikasi dan kesiapan dari segi kognitif itulah yang membuat mahasiswa terkadang merasa tidak siap menjadikan seseorang kehilangan motivasi dalam bekerja. Kasus tersebut membuat peneliti tertarik untuk mengkaji lebih mendalam dengan menjadikan sebuah skripsi dengan judul **“Pengaruh Kesiapan Mengajar terhadap Motivasi Kerja Mahasiswa Angkatan 2010 Jurusan Pendidikan Fisika Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar”**.

B. Rumusan Masalah

Dalam sebuah penelitian, masalah merupakan kunci dari kegiatan. Dari rumusan masalah inilah tujuan penelitian, hipotesis, populasi dan sampel, teknik untuk mengumpulkan data dan menganalisis data ditentukan. Rumusan masalah merupakan pertanyaan yang dijadikan tonggak bagi peneliti dengan tes mengemukakan problematika (Arikunto, 2007: 11).

Berdasarkan uraian di atas, sehingga masalah penelitian dapat dinyatakan dalam bentuk rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah Kesiapan Mengajar Mahasiswa Angkatan 2010 Jurusan Pendidikan Fisika Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar ?
2. Bagaimanakah Motivasi Kerja menjadi Guru Mahasiswa Angkatan 2010 Jurusan Pendidikan Fisika Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar ?
3. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan kesiapan mengajar terhadap motivasi kerja menjadi Guru Mahasiswa Angkatan 2010 Jurusan Pendidikan Fisika Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar ?

C. Hipotesis

Agar dalam penelitian dapat terarah, maka dirumuskan pendugaan terlebih dahulu terhadap penyebab terjadinya masalah yaitu hipotesis. Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian, yang kebenarannya masih harus diuji secara empiris (Suryabrata, 1992: 69).

Ditinjau dari operasinya, hipotesis dibedakan menjadi hipotesis nol (H_0), yakni hipotesis yang menyatakan tidak adanya hubungan antar variabel dan hipotesis alternative (H_a), yakni hipotesis yang menyatakan adanya hubungan antar variabel (Arikunto, 2007: 47).

Menurut Depdiknas (2001: 75) *Hipotesa (Inggris)* merupakan pendapat atau alasan yang dianggap benar, meskipun kebenarannya belum dibuktikan.

Berdasarkan teori yang dikemukakan di atas maka hipotesis pada penelitian ini adalah:

Diduga ada pengaruh yang signifikan dari Kesiapan Mengajar terhadap Motivasi Kerja Mahasiswa Angkatan 2010 Jurusan Pendidikan Fisika Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.

Adapun hipotesis statistik dari penelitian ini yaitu :

H_0 : berlaku jika tidak ada pengaruh yang signifikan antara Kesiapan Mengajar terhadap Motivasi Kerja Mahasiswa Angkatan 2010 Jurusan Pendidikan Fisika Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.

H_a : berlaku jika ada pengaruh yang signifikan antara Kesiapan Mengajar terhadap Motivasi Kerja Mahasiswa Angkatan 2010 Jurusan Pendidikan Fisika Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.

D. Definisi Operasional Variabel

1. Variabel X_1 : kesiapan mengajar

Kesiapan mengajar adalah suatu titik kematangan atau keadaan yang diperlukan untuk melakukan sesuatu kegiatan mengorganisasi lingkungan dengan baik yang menetapkan pengajar sebagai fasilitator untuk membantu

peserta didik agar dapat belajar dan kegiatan tersebut terikat oleh suatu tujuan tertentu.

2. Variabel Y_1 : motivasi kerja

Motivasi kerja adalah tenaga pendorong atau daya kekuatan untuk melakukan suatu usaha yang diarahkan pada perilaku yang melibatkan diri dengan pekerjaan. Motivasi kerja dalam hal ini di khususkan terhadap motivasi kerja Mahasiswa tingkat akhir dalam memprioritaskan disiplin ilmu yang dimiliki untuk menjadi seorang guru.

E. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui kesiapan mengajar mahasiswa jurusan pendidikan fisika angkatan 2010 Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- b. Untuk mengetahui motivasi kerja mahasiswa jurusan pendidikan fisika angkatan 2010 Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- c. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan kesiapan mengajar terhadap motivasi kerja mahasiswa jurusan pendidikan fisika angkatan tahun 2010 Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.

2. Manfaat penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah:

- a. Secara teoretis, memberi sumbangan bagi keilmuan pendidikan fisika, sebagai wacana pemikiran acuan untuk pengembangan penelitian selanjutnya, khususnya yang berkaitan dengan pengetahuan tentang kesiapan mengajar terhadap motivasi kerja.
- b. Secara praktis, penelitian ini bermanfaat untuk dijadikan pedoman bagi beberapa pihak yang membutuhkan.
- c. Bagi penulis, sebagai bahan penelitian untuk mengukur kemampuan dalam menyerap pengetahuan yang telah diterima selama dibangku kuliah, dan diharapkan dapat menambah wawasan keilmuan penulis.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Pengertian Kesiapan Mengajar

Untuk mencapai suatu pekerjaan, seseorang perlu memiliki kesiapan akan segala sesuatu yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas tersebut baik kesiapan fisik, kesiapan mental maupun kesiapan dari segi kognitif. Hal ini berlaku juga bagi seorang pengajar/calon guru yang akan berperan sebagai pemberi pelajaran kepada peserta didik dalam proses belajar mengajar harus selalu membekali diri dengan persiapan sebelum mengajar.

Salah satu hadist aisyah yaitu :

قَالَتْ جَمَعَهَا اللَّهُ عَائِشَةَ َعَنْ كَلَامُكَانَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ
كَلَامًا َفَصْلًا يَفْهَمُهُ كُلُّ مَنْ سَمِعَهُ
(اخرجہ ابوداود في كتاب الادب)

Artinya: Dari Aisyah rahimahallah berkata: "Sesungguhnya perkataan Rasulullah SAW adalah perkataan yang jelas memahami setiap orang yang mendengarnya. (HR. Abu Daud Sulaiman ibn al-Asy'as al-Sjastani al-Azdi)

Hadist tersebut calon guru agar dalam pengucapan suatu perkataan hendaklah dengan terang dan jelas, supaya orang yang mendengarkan (peserta didik) dapat memahami maksud yang disampaikan. Dan apabila dengan ucapan pertamanya belum menjelaskan kepada murid, maka guru itu wajib mengulanginya agar murid tersebut bisa paham dalam pembelajaran yang disampaikan oleh guru.

Perkataan yang jelas dan terang akan menjadi salah satu faktor keberhasilan suatu pendidikan, karena jika tidak demikian dikhawatirkan nantinya akan terjadi salah pengertian, ketika terjadi salah pengertian bukan tidak mungkin justru peserta didik akan melenceng dari yang diharapkan. Diharapkan dengan adanya perkataan

yang jelas dan terang tersebut anak didik mampu menyerap dan memahami apa yang diharapkan oleh pendidik, dalam hal ini kesiapan mengajar pun sangat dibutuhkan.

Kesiapan dalam kamus psikologi diartikan suatu titik kematangan untuk menerima atau mempraktekkan tingkah laku tertentu (Dali Gulo:1983).

Suharsimi Arikunto (2001:54), memberikan arti terhadap kesiapan seorang pengajar bahwa kesiapan adalah suatu kompetensi sehingga seseorang yang mempunyai kompetensi berarti seseorang tersebut memiliki kesiapan yang cukup untuk berbuat sesuatu.

Menurut Nana Sudjana (1999:47) berpendapat bahwa ada tiga hal pokok yang harus diperhatikan oleh pengajar dalam melaksanakan strategi mengajar. Pertama adalah tahap mengajar (merencanakan rencana belajar), kedua adalah menggunakan atau pendekatan mengajar (alat peraga) dan tahap ketiga prinsip mengajar (persiapan mental). Persiapan yang baik sangat perlu untuk mendapatkan atau memperoleh hasil yang maksimal. Ketiga tahapan tersebut harus ditempuh pada setiap saat melaksanakan pengajaran. Satu tahap ditinggalkan sebenarnya tidak dapat dikatakan proses pengajaran.

Pada dasarnya konsep persiapan dalam melaksanakan proses belajar mengajar adalah konsep yang sangat baik, namun implementasi dalam proses persiapan ini memerlukan waktu yang cukup panjang. Perubahan zaman dan perubahan teknologi pendidikan menuntut perubahan pola pikir, sikap serta nilai-nilai dari setiap individu yang ikut di dalamnya. Pelaksanaan persiapan mengajar akan berhasil maka perubahan pola pikir, sikap dan guru-gurunya harus mengikuti perubahan yang ada.

Berdasarkan pengertian kesiapan dan mengajar di atas, dapat dikemukakan bahwa kesiapan mengajar adalah suatu titik kematangan atau keadaan yang diperlukan untuk melakukan sesuatu kegiatan mengorganisasi lingkungan dengan baik yang menetapkan pengajar sebagai fasilitator untuk membantu peserta didik agar dapat belajar dan kegiatan tersebut terikat oleh suatu tujuan tertentu.

Dengan demikian, kesiapan pengajar pada dasarnya adalah tindakan nyata dari tenaga pengajar melaksanakan pengajaran melalui cara tertentu yang dinilai lebih efektif dan efisien. Dengan perkataan lain strategi mengajar adalah politik atau taktik yang digunakan oleh pengajar dalam melaksanakan praktik mengajar.

Salah satu kemampuan dasar yang harus dimiliki pengajar adalah kemampuan dalam merencanakan dan melaksanakan proses belajar mengajar (Hamalik, 2005:27). Kemampuan ini dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai pengajar. Belajar dan mengajar terjadi pada saat berlangsungnya interaksi antara pengajar dan peserta didik untuk mencapai tujuan pengajaran. Sebagai proses belajar dan mengajar memerlukan perencanaan yang seksama, yakni mengoordinasikan unsur-unsur tujuan, bahan pengajaran, kegiatan belajar praktek mengajar.

Pendapat yang hampir sama dikemukakan oleh Glasser. Menurut Glasser ada empat hal yang harus dikuasai oleh guru, yakni; a) menguasai bahan belajar, b) kemampuan mendiagnosis tingkah laku siswa, c) kemampuan melaksanakan proses pengajaran dan d) kemampuan mengukur hasil belajar siswa (Nana Sudjana, 1999).

Bertolak dari pendapat di atas, maka kompetensi guru dapat dibagi menjadi tiga bidang yaitu :

1. Kompetensi bidang kognitif. Artinya kemampuan intelektual, seperti penguasaan materi pelajaran, pengetahuan mengenai belajar dan tingkah laku

individu, pengetahuan tentang bimbingan penyuluhan, pengetahuan tentang administrasi kelas, pengetahuan tentang cara menilai hasil belajar siswa, pengetahuan tentang kemasyarakatan serta pengetahuan umum lainnya.

2. Kompetensi bidang sikap. Artinya kesiapan dan kesediaan guru terhadap berbagai hal yang berkenaan dengan tugas dan profesinya. Misalkan sikap menghargai pekerjaannya. Mencintai dan memiliki perasaan senang terhadap mata pelajaran yang dibinanya. Sikap toleransi terhadap sesama teman profesinya, memiliki kemauan yang keras untuk meningkatkan hasil pekerjaannya.
3. Kompetensi perilaku (*performance*). Artinya guru dalam berbagai keterampilan berperilaku, seperti keterampilan mengajar, membimbing, menilai, menggunakan alat bantu pengajaran, bergaul atau berkomunikasi dengan peserta didik, keterampilan menumbuhkan semangat belajar para peserta didik, keterampilan menyusun persiapan perencanaan mengajar, keterampilan melaksanakan administrasi kelas dan lain-lain. Perbedaan dengan kompetensi kognitif terletak dalam sifatnya. Kalau kompetensi kognitif berkenaan perilaku yang diutamakan adalah praktik / keterampilan.

B. Faktor-faktor yang Memengaruhi Kesiapan Mengajar

Penelitian yang pernah dilakukan oleh Prihastuti E (2007) tentang kesiapan kerja pengajar melaksanakan program *life skill*, menyebutkan bahwa faktor yang mempengaruhi dalam kesiapan kerja dari seorang pengajar adalah motivasi. Motivasi yang dimaksud adalah motivasi untuk meningkatkan pengalaman dari guru tersebut. Pengalaman tersebut berupa mengikuti sebuah pelatihan dan penataran yang mana

semakin banyak diperoleh melalui lamanya mengajar. Untuk lebih jelasnya pengalaman tersebut akan dijelaskan di bawah ini.

1. Pengalaman kerja

Ada ungkapan yang mengatakan bahwa pengalaman adalah guru yang baik. Orang akan banyak belajar dari pengalaman yang telah dialaminya, akan menjadi sesuatu yang janggal jika orang telah berpengalaman akan mengulangi suatu yang telah dilaksanakan kalau tidak menguntungkan.

Menurut C. Trisno (2002) untuk mencapai kualitas yang baik sesuai dengan harapan guru memerlukan pengalaman-pengalaman dalam waktu yang sangat panjang. Lamanya waktu guru mengisinya dengan pengalaman dalam mengajar adalah disebut pengalaman mengajar. Demikian juga Harjanto (1996) menyatakan bahwa pengalaman mengajar adalah masa kerja dalam setahun. Suyitno (1997) menyatakan bahwa pengalaman mengajar adalah lamanya guru mengajarkan pelajaran.

Seorang guru yang banyak pengalaman dalam mengajar akan mudah dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar akan lebih berkualitas. Moh. Uzer Usman (1992 : 32-33) menyatakan bahwa mengajar dikatakan berkualitas bila dalam mengajar : 1) Dapat menjangkau tiga kemampuan hasil belajar, baik kognitif, afektif maupun psikomotorik. 2) Sesuai dengan tujuan instruksional. 3) Terjadi proses belajar pada peserta didik. 4) Terjadi perubahan tingkah laku yang positif. Untuk menjangkau kualitas mengajar yang baik diperlukan pengalaman mengajar yang lama. Pengalaman mengajar menunjukkan pada lamanya guru mengajar pada bidang yang diajarkan. Dari pengalaman mengajar pengajar akan memperoleh beberapa keuntungan. Sutrisno (1996) menyatakan keuntungan seorang pengajar yang banyak

pengalaman mengajarkan adalah sebagai berikut: a) Mampu menyusun persiapan mengajar dengan cepat dan tepat. b) Mudah beradaptasi dengan peserta didik dalam mengajar. c) Responsif terhadap masalah-masalah pengajaran terutama yang berkaitan dengan proses belajar mengajar. d) Fleksibel dalam menggunakan media pengajaran. e) Mudah memacu peserta didik untuk berprestasi.

Eko Budi (1990) mengatakan bahwa masa kerja seorang pengajar yang dapat menggambarkan pengalaman mengajar tentunya berkaitan dengan kemampuan menguasai teknologi pengajaran, yaitu seorang pengajar yang dapat menganalisis masalah, mencari alternatif pemecahan masalah yang berkaitan dengan kegiatan proses belajar mengajar.

James Mursel dalam Priyoyuwono (1991) menyatakan bahwa pengalaman mengajar seorang guru berhubungan dengan kesiapan mengajar. Makin banyak pengalaman mengajar akan semakin siap mengajarnya. Seorang pengajar yang banyak pengalaman mengajarnya akan mampu mengatasi kesulitan-kesulitan yang timbul dalam dunia pengajaran. pengajar yang mempunyai pengalaman mengajar cukup lama akan mampu meningkatkan mutu pengajaran, sehingga pengajaran akan semakin terkontrol dan terkendali. Dari kajian teori di atas tampak bahwa pengalaman mengajar mempunyai pengaruh terhadap kesiapan mengajar seorang pengajar.

2. Latar belakang pendidikan

Kesiapan mengajar seorang pengajar dapat ditunjukkan oleh penampilan mengajar. Penampilan mengajar ini wujud kompetensi profesionalisme dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pengajarannya. Kompetensi profesionalisme seorang guru diperoleh melalui pendidikan. Oemar Hamalik (1991 :42) menjelaskan “Kompetensi profesional guru, selain berdasarkan pada bakat guru

pada diri seseorang, unsur pengalaman, dan pendidikan memegang peranan yang sangat penting.” Menurut pendapat ini kompetensi profesional seorang guru dapat dipelajari atau dipersiapkan oleh seseorang yaitu melalui proses pendidikan guru.

Pendidikan guru di Indonesia ditangani oleh LPTK. Penyiapan dan pengembangan tenaga kependidikan menurut C. Trisno (2002), bahwa pendidikan dilaksanakan berdasarkan jenjang kependidikan meliputi: 1) program gelar, strata satu yaitu S-1 dengan beban studi 144-160 SKS dengan lama studi empat sampai tujuh tahun, 2) Program non gelar, diploma tiga yaitu D-3 dengan beban studi 110-118 SKS dengan lama studi tiga sampai lima tahun, dan 3) program akta bagi lulusan bidang studi non kependidikan yang akan menjadi seorang guru. Dijelaskan juga oleh Amidjaja, bahwa lulusan atau pemilik atau ijazah dari masing-masing jenjang kependidikan tersebut dapat melanjutkan pada jenjang yang lebih tinggi untuk mengembangkan profesinya.

Berdasarkan latar belakang pendidikan tersebut, seorang guru dapat digolongkan dalam kategori guru dengan latar belakang pendidikan diploma (D-3) dan seorang guru dengan latar belakang pendidikan sarjana S-1. Jenjang pendidikan tersebut menyatakan pengalaman belajar dan beban studinya. Seorang guru dengan latar belakang pendidikan S-1 akan memiliki pengalaman belajar dan beban studi yang lebih tinggi dibandingkan dengan seorang guru yang berlatar belakang pendidikan D-3.

Atas dasar perbedaan pengalaman dan beban studi tersebut seorang guru dengan latar belakang pendidikan S-1 memiliki kategori atau tingkatan yang lebih tinggi dibandingkan dengan seorang guru yang mempunyai latar belakang pendidikan D-3. Atas dasar perbedaan kategori tersebut guru akan memiliki kesiapan mengajar

yang berbeda. Dengan pengalaman belajar dan beban studi yang lebih banyak seseorang akan memiliki kesiapan dalam bidang yang dipelajarinya dengan lebih baik. Dengan demikian seorang guru berlatar belakang pendidikan S-1 akan memiliki kekesiapan mengajar yang berbeda dan lebih tinggi dibandingkan dengan seorang guru yang memiliki latar belakang pendidikan D-3.

C. Pengertian Motivasi Kerja

Istilah motivasi berasal dari kata Latin “*movere*” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan (Malayu S.P Hasibuan, 2006: 141). Pada dasarnya seorang bekerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang yang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam di dalam bekerja.

Menurut Vroom dalam Ngalim Purwanto (2006: 72), motivasi mengacu kepada suatu proses mempengaruhi pilihan-pilihan individu terhadap bermacam-macam bentuk kegiatan yang dikehendaki. Kemudian John P. Campbell, dkk mengemukakan bahwa motivasi mencakup di dalamnya arah atau tujuan tingkah laku, kekuatan respons, dan kegigihan tingkah laku. Di samping itu, istilah tersebut mencakup sejumlah konsep dorongan (*drive*), kebutuhan (*need*), rangsangan (*incentive*), ganjaran (*reward*), penguatan (*reinforcement*), ketetapan tujuan (*goal setting*), harapan (*expectancy*), dan sebagainya.

Menurut Hamzah B. Uno (2008: 66-67), kerja adalah sebagai berikut :

1. aktivitas dasar dan dijadikan bagian esensial dari kehidupan manusia,

2. kerja itu memberikan status, dan mengikat seseorang kepada individu lain dan masyarakat,
3. pada umumnya wanita atau pria menyukai pekerjaan,
4. moral pekerja dan pegawai itu banyak tidak mempunyai kaitan langsung dengan kondisi fisik maupun materiil dari pekerjaan,
5. insentif kerja itu banyak bentuknya, di antaranya adalah uang.

Motivasi kerja merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga. Keberhasilan dan kegagalan pendidikan memang sering dikaitkan dengan motivasi kerja guru. Pada dasarnya manusia selalu menginginkan hal yang baik-baik saja, sehingga daya pendorong atau penggerak yang memotivasi semangat kerjanya tergantung dari harapan yang akan diperoleh mendatang jika harapan itu menjadi kenyataan maka seseorang akan cenderung meningkatkan motivasi kerjanya.

Menurut Ngilim Purwanto (2006: 72), motivasi mengandung tiga komponen pokok, yaitu:

1. Menggerakkan, berarti menimbulkan kekuatan pada individu, memimpin seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu.
2. Mengarahkan atau menyalurkan tingkah laku. Dengan demikian ia menyediakan suatu orientasi tujuan. Tingkah laku individu diarahkan terhadap sesuatu.
3. Untuk menjaga atau menopang tingkah laku, lingkungan sekitar harus menguatkan (*reniforce*) intensitas, dorongan-dorongan dan kekuatan-kekuatan individu.

Berdasarkan beberapa definisi dan komponen pokok diatas dapat dirumuskan motivasi merupakan daya dorong atau daya gerak yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada suatu perbuatan atau pekerjaan.

D. Jenis – Jenis Motivasi

Jenis-jenis motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis menurut Malayu S. P Hasibuan (2006: 150), yaitu:

1. Motivasi positif (*insentif positif*), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.
2. Motivasi negatif (*insentif negatif*), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat, karena takut dihukum.

Penggunaan kedua motivasi tersebut haruslah diterapkan kepada siapa dan kapan agar dapat berjalan efektif merangsang gairah bawahan dalam bekerja.

E. Tujuan Motivasi

Tingkah laku bawahan dalam suatu organisasi seperti sekolah pada dasarnya berorientasi pada tugas. Maksudnya, bahwa tingkah laku bawahan biasanya didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan harus selalu diamati, diawasi, dan diarahkan dalam kerangka pelaksanaan tugas dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Secara umum tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu (Ngalim Purwanto, 2006: 73).

Sedangkan tujuan motivasi dalam Malayu S. P. Hasibuan (2006: 146) mengungkapkan bahwa:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan absensi karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Tindakan memotivasi akan lebih dapat berhasil jika tujuannya jelas dan disadari oleh yang dimotivasi serta sesuai dengan kebutuhan orang yang dimotivasi. Oleh karena itu, setiap orang yang akan memberikan motivasi harus mengenal dan memahami benar-benar latar belakang kehidupan, kebutuhan, dan kepribadian orang yang akan dimotivasi.

F. Fungsi dan Metode Motivasi

Menurut Sardiman (2007: 85), fungsi motivasi ada tiga, yaitu:

1. Mendorong manusia untuk berbuat, motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan.
2. Menentukan arah perbuatan, yaitu ke arah tujuan yang hendak dicapai, sehingga motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya.
3. Menyeleksi perbuatan, yaitu menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang sesuai guna mencapai tujuan, dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.

Menurut Malayu S. P Hasibuan (2006: 149), ada dua metode motivasi, yaitu:

1. Motivasi Langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi (materiil dan nonmateriil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, dan sebagainya.

2. Motivasi Tak Langsung (*Indirect Motivation*)

Motivasi tak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja, sehingga lebih bersemangat dalam bekerja. Misalnya, mesin-mesin yang baik, ruang kerja yang nyaman, kursi yang empuk, dan sebagainya.

G. Teori-Teori Motivasi

Teori-teori motivasi menurut Malayu S. P. Hasibuan (2006:152-167) dibagi menjadi dua kelompok, yaitu:

1. Teori Kepuasan (*Content Theory*)

Teori ini merupakan teori yang didasarkan atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkan bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Teori ini memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan perilakunya. Jika kebutuhan semakin terpenuhi, maka semangat pekerjaannya semakin baik.

Teori-teori kepuasan ini antara lain:

a. Teori Motivasi Klasik

F.W.Taylor mengemukakan teori motivasi klasik atau teori motivasi kebutuhan tunggal. Teori ini berpendapat bahwa manusia mau bekerja giat untuk dapat memenuhi kebutuhan fisik, berbentuk uang atau barang dari hasil pekerjaannya. Konsep dasar teori ini adalah orang akan bekerja giat bilamana ia mendapat imbalan materi yang mempunyai kaitan dengan tugas-tugasnya.

b. Teori Maslow

Hirarki kebutuhan Maslow mengikuti teori jamak yaitu seseorang berperilaku atau bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Maslow berpendapat, kebutuhan yang diinginkan manusia berjenjang. Maslow mengemukakan lima tingkat kebutuhan, sebagai berikut:

1) Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan yang harus dipenuhi untuk dapat tetap hidup, termasuk makanan, perumahan, pakaian, udara untuk bernafas, dan sebagainya.

2) Kebutuhan keselamatan dan keamanan

Kebutuhan akan keselamatan dan keamanan adalah kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan.

3) Kebutuhan sosial

Kebutuhan sosial adalah kebutuhan teman, interaksi, dicintai, dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya.

4) Kebutuhan akan penghargaan

Kebutuhan akan penghargaan adalah kebutuhan akan pengakuan dan penghargaan diri dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.

5) Aktualisasi diri

Aktualisasi diri adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa.

c. Teori Herzberg

Menurut Herzberg, orang menginginkan dua macam faktor kebutuhan, yaitu:

1) Kebutuhan akan kesehatan atau kebutuhan akan pemeliharaan (*maintenance factors*). Faktor kesehatan merupakan kebutuhan yang berlangsung terus-menerus, karena kebutuhan ini akan kembali pada titik nol setelah dipenuhi. Faktor-faktor pemeliharaan meliputi balas jasa, kondisi kerja fisik, supervisi, macam-macam tunjangan.

2) Faktor pemeliharaan yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang. Kebutuhan ini meliputi serangkaian kondisi intrinsik, kepuasan pekerjaan yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi yang baik.

d. Teori X dan Teori Y Mc. Gregor

Menurut teori X untuk memotivasi karyawan harus dilakukan dengan cara pengawasan yang ketat, dipaksa, dan diarahkan supaya mau bekerja sungguh-

sungguh. Jenis motivasi yang diterapkan cenderung motivasi negative yakni dengan menerapkan hukuman yang tegas. Sedangkan menurut teori Y, untuk memotivasi karyawan dilakukan dengan cara peningkatan partisipasi, kerjasama, dan keterikatan pada keputusan.

e. Teori Mc Clelland

Teori ini berpendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan energy potensial. Bagaimana energy dilepaskan dan digunakan tergantung kekuatan, dorongan, motivasi seseorang dan ituasi serta peluang yang tersedia. Energi akan dimanfaatkan oleh karyawan karena didorong oleh:

- 1) Kebutuhan motif dan kekuatan dasar yang terlibat
- 2) Harapan keberhasilannya
- 3) Nilai insentif yang terlekat pada tujuan

Hal-hal yang memotivasi seseorang adalah:

- 1) Kebutuhan akan prestasi
- 2) Kebutuhan akan afiliasi
- 3) Kebutuhan akan kekuasaan

f. Teori Motivasi Claude S. George

Teori ini mengemukakan bahwa seseorang mempunyai kebutuhan yang berhubungan dengan tempat dan suasana di lingkungan ia bekerja, yaitu:

- 1) Upah yang adil dan layak
- 2) Kesempatan untuk maju
- 3) Pengakuan sebagai individu
- 4) Keamanan kerja
- 5) Tempat kerja yang baik

- 6) Penerimaan oleh kelompok
- 7) Perlakuan yang wajar
- 8) Pengakuan atas prestasi

2. Teori Proses

Teori proses mengenai motivasi berusaha menjawab bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara dan menghentikan perilaku individu. Teori yang tergolong ke dalam teori proses, di antaranya:

a. Teori Harapan (*expectancy*)

Teori harapan ini dikemukakan oleh Victor Vroom yang mendasarkan teorinya pada tiga konsep penting, yaitu:

- 1) Harapan (*expectancy*) adalah suatu kesempatan yang diberikan terjadi karena perilaku.
- 2) Nilai (*valence*) adalah akibat dari perilaku tertentu yang mempunyai nilai atau martabat tertentu (daya atau nilai memotivasi) bagi setiap individu tertentu.
- 3) Pertautan (*instrumentality*) adalah persepsi dari individu bahwa hasil dari tingkat pertama akan dihubungkan dengan hasil tingkat kedua.

b. Teori Keadilan

Keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Penilaian dan pengakuan perilaku bawahan harus dilakukan secara objektif.

c. Teori Pengukuhan

Teori ini didasarkan atas hubungan sebab dan dari perilaku dengan pemberian kompensasi. Misalnya, promosi tergantung dari prestasi yang selalu dapat dipertahankan.

H. *Faktor-faktor yang Memengaruhi Motivasi*

Motivasi merupakan proses psikologi dalam diri seseorang dan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Secara umum, faktor ini dapat muncul dari dalam diri (*intrinsik*) maupun dari luar diri (*ekstrinsik*). Menurut Wahjosumidjo (2001:42), faktor yang mempengaruhi motivasi meliputi faktor internal yang bersumber dari dalam individu dan faktor eksternal yang bersumber dari luar individu. Faktor internal seperti sikap terhadap pekerjaan, bakat, minat, kepuasan, pengalaman, dan lain-lain serta faktor dari luar individu yang bersangkutan seperti pengawasan, gaji, lingkungan kerja, kepemimpinan.

Sedangkan menurut Sondang P. Siagian (2006:294) motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Yang termasuk faktor internal adalah:

1. Persepsi seseorang mengenai diri sendiri
2. Harga diri
3. Harapan pribadi
4. Kebutuhan
5. Keinginan
6. Kepuasan kerja
7. Prestasi kerja yang dihasilkan

Sedangkan faktor eksternal yang memengaruhi motivasi seseorang antara lain:

1. Jenis dan sifat pekerjaan
2. Kelompok kerja dimana seseorang bergabung
3. Organisasi tempat orang bekerja
4. Situasi lingkungan kerja
5. Gaji

Dalam hubungannya dengan faktor yang memengaruhi motivasi yang dimaksud lingkungan kerja ialah pemimpin dan bawahan. Dari pihak pemimpin ada berbagai unsur yang sangat berpengaruh terhadap motivasi, seperti:

1. Kebijakan-kebijakan yang telah ditetapkan, termasuk di dalamnya prosedur kerja, berbagai rencana dan program kerja.
2. Persyaratan kerja yang perlu dipenuhi oleh bawahan.
3. Tersedianya seperangkat alat-alat dan sarana yang diperlukan di dalam mendukung pelaksanaan kerja, termasuk di dalamnya bagaimana tempat para bawahan bekerja.
4. Gaya kepemimpinan atasan dalam arti sifat-sifat dan perilaku terhadap bawahan.

Bawahan dalam motivasi memiliki gejala karakteristik seperti:

1. Kemampuan bekerja
2. Semangat kerja
3. Rasa kebersamaan dalam kehidupan kelompok
4. Prestasi dan produktivitas kerja

Sedangkan menurut Hamzah B.Uno (2008: 112) seorang yang memiliki motivasi kerja akan tampak melalui:

1. Tanggung jawab dalam melakukan kerja, meliputi:
 - a. Kerja keras
 - b. Tanggung jawab
 - c. Pencapaian tujuan
 - d. Menyatu dengan tugas
2. Prestasi yang dicapainya, meliputi:
 - a. Dorongan untuk sukses
 - b. Umpan balik
 - c. Unggul
3. Pengembangan diri, meliputi:
 - a. Peningkatan keterampilan
 - b. Dorongan untuk maju
4. Kemandirian dalam bertindak, meliputi:
 - a. Mandiri dalam bekerja
 - b. Suka pada tantangan

Berdasarkan beberapa teori pokok di atas dapat dirumuskan motivasi kerja merupakan daya dorong atau daya gerak yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada suatu perbuatan atau pekerjaan pada upaya-upaya nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Secara implisit, motivasi kerja tampak melalui:

1. Tanggung jawab dalam melakukan kerja
2. Prestasi yang dicapainya
3. Pengembangan diri, serta
4. Kemandirian dalam bertindak.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2005: 90). Jadi, populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam lainnya. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu.

Nana Sudjana mengemukakan bahwa populasi maknanya berkaitan dengan elemen, yaitu unit tempat diperolehnya informasi bahwa elemen tersebut bisa berubah berupa individu, keluarga rumah tangga, kelompok sosial, organisasi dan lain-lain (Nana Sudjana, 1989: 84).

Selain itu, populasi juga didefinisikan sebagai keseluruhan aspek tertentu dari ciri, fenomena, atau konsep yang menjadi pusat perhatian (Arif Tiro, 2000:3).

Berdasarkan uraian di atas dapatlah diketahui bahwa populasi merupakan keseluruhan objek yang menjadi sasaran penelitian. Dengan demikian, yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh mahasiswa aktif tingkat akhir yang berjumlah 89 orang dalam hal ini Mahasiswa Angkatan 2010 Jurusan Pendidikan Fisika Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.

2. Sampel

Sampel adalah sejumlah anggota yang diambil dari suatu populasi. Besarnya sampel ditentukan oleh banyaknya data atau observasi dalam sampel itu. Oleh karena itu, sampel dipilih harus mewakili populasi (Arif Tiro, 2000:3).

Sampel juga merupakan sebagian yang diambil dari populasi (Sudjana, 2005:6).

Sampel juga didefinisikan sebagai penelitian sebagian kecil saja dari seluruh elemen yang menjadi objek penelitian (Anas Sudijono, 2006:29).

Sampel menurut Sugiyono (2006:96) adalah bagian dari populasi yang dipergunakan sebagai sumber data yang sebenarnya. Dengan kata lain, sample merupakan bagian dari populasi. Pengambilan sebagian dari populasi itu dimaksudkan sebagai representasi dari seluruh populasi sehingga kesimpulan juga berlaku untuk populasi.

Menurut Arikunto (1998:104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang maka jumlah sampelya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang maka bisa diambil 10-15 % dari jumlah populasinya

Dengan pernyataan ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang, maka penulis mengambil sampel 100 % dari jumlah populasi yang ada yaitu 89 orang.

B. *Desain Penelitian*

Desain penelitian dirancang untuk menjawab pertanyaan atau menguji hipotesis penelitian. Desain penelitian tak ubahnya sebagai kerangka yang akan

menyarankan peneliti tentang hal-hal yang diperlukan dalam penelitian (Anggoro, 2007: 3.18).

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dalam bentuk deskriptif inferensial. Dimana penelitian ini merupakan metode penelitian yang berusaha menggambarkan pengaruh kesiapan mengajar terhadap motivasi kerja Mahasiswa Angkatan 2010 Jurusan Pendidikan Fisika Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar. Secara umum, bentuk diagramatik dari model penelitian ini yaitu:



Ket:

X : Kesiapan Mengajar (Variabel Independen)

Y : Motivasi Kerja (Variabel Dependen)

C. Instrumen Penelitian

Pada dasarnya instrumen dapat diartikan sebagai alat. Dengan demikian, instrumen penelitian dalam hal ini yang dimaksudkan adalah unsur yang mempunyai peranan penting dalam sebuah penelitian karena dikatakan bahwa instrumen penelitian harus relevan dengan masalah dan aspek yang diteliti atau agar datanya lebih akurat.

Adapun instrumen yang akan digunakan adalah sebagai berikut:

1. Angket (Kuesioner)

Angket yang dipandang sebagai suatu teknik penelitian yang banyak mempunyai kesamaan dengan wawancara, kecuali dalam pelaksanaannya angket dilakukan secara tertulis, sedangkan wawancara dilakukan secara lisan. Oleh karena itu, angket juga sering disebut dengan wawancara tertulis.

Agar pernyataan yang terdapat dalam angket dapat terkontrol sesuai dengan variabel maka kita dapat melakukan item soal. Bentuk angket yang digunakan adalah angket tertutup yaitu dengan menggunakan pernyataan-pernyataan tertutup yang berisi tentang pernyataan dimana orang yang menjadi objek tinggal memilih jawaban yang telah disediakan. Kemudian jawaban-jawaban tersebut dimodifikasi dengan empat alternatif pilihan.

Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat sesuai, sesuai, kurang sesuai, dan tidak sesuai (Sugiyono, 2010: 134-135).

Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor sebagai berikut:

- a. Respons sangat sesuai diberikan skor empat (4)
- b. Respons sesuai diberikan skor tiga (3)
- c. Respons kurang sesuai diberikan skor dua (2)
- d. Respons tidak sesuai diberikan skor satu (1)

Sedangkan pertanyaan negatif diberi skor dengan sebaliknya. Jumlah skor keseluruhan item untuk setiap responden menyatakan skor yang dicapai oleh responden tersebut.

Tabel 3.1 : Skor Jawaban Skala

Jawaban	Skor Jawaban Positif	Skor Jawaban Negatif
Sangat Sesuai (SS)	4	1
Sesuai (S)	3	2
Kurang Sesuai (KS)	2	3
Tidak Sesuai (TS)	1	4

Angket yang digunakan dalam penelitian ini ada dua, yaitu angket kesiapan mengajar dan angket motivasi kerja.

1) Kesiapan mengajar

Adapun uraian kisi-kisi angket kesiapan mengajar yaitu sebagai berikut :

Tabel 3.2 : Kisi-kisi Kesiapan Mengajar

Variabel	Indikator	Deskriptif	No. Item	Jenis Soal
Kesiapan mengajar Nana Sudjana (1999:47)	Pelaksanaan strategi mengajar	Merencanakan tahap megajar	3	+
		Dapat melakukan pendekatan mengajar	10	-
		Mengetahui prinsip mengajar	7	-
		Merencanakan konsep mengajar yang baik	1	+
	Kompetensi bidang kognitif	Menguasai materi pelajaran	18	-
		Kemampuan mendiagnosa tingkah laku peserta didik	8	+
		Kemampuan melaksanakan proses pengajaran	11	+
		Kemampuan mengukur hasil belajar peserta didik	17	-
	Kompetensi bidang sikap	Memiliki sikap menghargai pekerjaan	5	+
		Memiliki sikap toleransi terhadap sesama	9	-
		Memiliki kemauan untuk meningkatkan hasil belajar peserta didik	15	+
	Kompetensi perilaku	Memiliki keterampilan mengajar	4	-
		Memiliki keterampilan membimbing	12	+
		Memiliki keterampilan menilai	6	-
		Dapat menggunakan alat bantu pengajaran	14	+

		Berkomunikasi dengan peserta didik	2	+
		Kemampuan menumbuhkan semangat belajar peserta didik	16	-
		Keterampilan melaksanakan administrasi kelas	13	+

2) Motivasi kerja

Adapun uraian kisi-kisi angket motivasi kerja yaitu sebagai berikut :

Tabel 3.3 : Kisi-kisi Motivasi Kerja

Variabel	Indikator	Deskriptif	No. Item	Jenis Soal
Motivasi kerja, (Ngalim purwanto ,2006:72)	Dorongan atau gerakan yang terjadi pada situasi atau lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga	Menimbulkan kekuatan pada individu	3	+
		Memiliki hasrat untuk bekerja	17	-
		Memiliki dorongan untuk mengarahkan atau menyalurkan tingkah laku	10	+
		Memiliki dorongan untuk menjaga atau menopang tingkah laku	4	+
	Tujuan motivasi	Meningkatkan moral	12	+
		Meningkatkan produktivitas kerja	6	-
		Memiliki kemampuan dalam mempertahankan kestabilan calon pengajar	16	+
		Meningkatkan kedisiplinan	8	-
		Kemampuan menciptakan suasana dalam suatu hubungan kerja	1	-
		Meningkatkan rasa tanggung jawab	18	+
	Factor internal yang mempengaruhi motivasi	Persepsi seseorang mengenai diri sendiri	5	-
		Memiliki harapan dalam diri	15	+
		Memiliki kemauan untuk mencari kerja	9	+
		Memiliki kepuasan terhadap suatu pekerjaan	13	-
	Factor eksternal yang mempengaruhi motivasi	Mengetahui jenis pekerjaan	7	+
		Memiliki kemampuan berbaur dengan suatu kelompok kerja	11	-
		memiliki pengalaman berorganisasi	14	+
		Kemampuan menerima lingkungan kerja	2	-

		Memiliki pertimbangan dalam hal gaji	19	+
--	--	--------------------------------------	----	---

2. Wawancara

Wawancara merupakan salah satu metode untuk mengumpulkan berita atau data di lapangan dengan cara bertanya langsung kepada responden. Wawancara adalah salah satu bagian yang terpenting dari setiap survey, tanpa wawancara, peneliti akan kehilangan informasi yang hanya dapat diperoleh dengan jalan bertanya langsung kepada responden.

Jenis wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara tidak terstruktur. Menurut Sugiyono(2012: 197), wawancara tidak terstruktur adalah wawancara yang bebas di mana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya, pedoman wawancara yang digunakan hanya berupa garis-garis besar permasalahan yang akan ditanyakan. Wawancara tidak terstruktur atau terbuka sering digunakan dalam penelitian pendahuluan atau malahan untuk penelitian yang lebih mendalam tentang responden. Untuk mendapatkan gambaran permasalahan yang lebih lengkap, maka peneliti perlu melakukan wawancara kepada pihak-pihak yang mewakili berbagai tingkatan yang ada dalam objek yakni kesiapan mengajar dan motivasi kerja.

D. Prosedur Penelitian

Data yang terkumpul dalam penelitian ini bersumber dari hasil kajian pustaka dan tujuan lapangan. Data yang bersumber dari kajian pustaka diperoleh dengan membaca buku-buku ilmiah yang berkaitan dengan masalah yang dibahas dalam skripsi ini. Cara ini dimaksudkan untuk memperoleh kerangka berpikir atau sebagai

landasan untuk berargumen dalam memaparkan sesuatu yang erat kaitannya dengan penelitian ini.

Dari hasil bacaan tersebut, diadakan kutipan langsung dan kutipan tidak langsung. Kutipan langsung yang dimaksud adalah kutipan yang diambil dari buku tanpa merubah redaksi kalimatnya, sedangkan kutipan tidak langsung kutipan yang diambil dari buku dengan mengubah redaksi kalimatnya, namun mempunyai maksud dan arti yang sama.

Adapun tahap-tahap dalam pengumpulan data adalah sebagai berikut:

1. *Tahap Persiapan :*

Tahap persiapan yaitu tahap awal dalam memulai suatu kegiatan sebelum peneliti mengadakan penelitian langsung ke lapangan untuk mengumpulkan data, misalnya membuat surat izin untuk mengadakan penelitian kepada pihak-pihak yang bersangkutan, antara lain sebagai berikut :

- 1) Mengajukan judul dan penetapan pembimbing
- 2) Mengurus pengesahan judul, mengurus surat keputusan Dekan (SK) mengenai pembimbing skripsi
- 3) Bimbingan proposal
- 4) Seminar proposal
- 5) Menyelesaikan urusan administrasi seperti surat izin penelitian mulai dari fakultas, gubernur, rektorat Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, dan selanjutnya ke lembaga pendidikan yang menjadi objek penelitian yaitu Jurusan Pendidikan Fisika Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.

2. *Tahap pengumpulan data :*

Tahap pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini antara lain:

- a. Dengan melakukan penelitian lapangan untuk mendapatkan data yang konkret.
- b. Membagikan angket kepada Mahasiswa yang mengikuti perkuliahan aktif Angkatan 2010 Jurusan Pendidikan Fisika Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.

3. *Tahap pengumpulan data :*

Tahap pengolahan data yang dilakukan dalam penelitian ini antara lain:

- a. Mengumpulkan angket yang telah dibagikan kepada Mahasiswa Angkatan 2010 Jurusan Pendidikan Fisika Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar .
- b. Angket yang telah diobserver diberi skor masing-masing pada item pertanyaan yang telah dikonversi.
- c. Menganalisis data yang telah diperoleh

4. *Tahap Pelaporan*

Pada tahap ini peneliti menyusun laporan penelitian yang dilakukan dalam bentuk finalisasi penelitian dengan menuangkan hasil pengolahan, analisis, dan kesimpulan tersebut ke dalam bentuk tulisan yang disusun secara konsisten, sistematis dan metodologis.

E. *Teknik Analisis Data*

1. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang berfungsi untuk mendiskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum (Sugiyono, 2010: 29).

Penggunaan statistik deskriptif dalam hal ini berfungsi untuk menjawab permasalahan pertama dan kedua. Pada data statisitik deskriptif ini, disajikan dengan tabel distribusi frekuensi melalui penjelasan sebagai berikut:

- a. rentang (RT) adalah nilai terbesar dikurangi nilai terkecil.

$$R = N - N$$

- b. banyak kelas interval

$$\text{banyak kelas interval} = 1 + (3,3) \log n$$

- c. panjang kelas interval

$$p = \frac{r}{d \quad k}$$

- d. Menghitung rata-rata (mean) dengan menggunakan rumus:

$$\bar{X} = \frac{\sum f}{\sum f} \quad (\text{Sudjana, 1996: 70})$$

Dengan :

\bar{X} = Rata-rata variabel

f_i = Frekuensi untuk variabel

X = Tanda kelas interval variabel

- e. Kategorisasi

- 1) Kesiapan mengajar

$$\text{Interval} = \frac{\text{ju} \quad \text{s} \quad \text{x} \quad \text{\Sigma a} \quad \text{ja}}{\text{ju} \quad \text{k}}$$

$$I = \frac{1 \quad \text{x} \quad 4}{3}$$

$$= \frac{7}{3}$$

$$= 24$$

Tabel 3.4 : Kategorisasi Skor kesiapan mengajar

Nilai	Kategori
49 – 72	Tinggi
25 – 48	Cukup
1 – 24	Rendah

2) Motivasi Kerja

$$\text{Interval} = \frac{\text{jumlah skor} - \text{skor terendah}}{\text{jumlah kategori}}$$

$$I = \frac{1 - 4}{3}$$

$$= \frac{7}{3}$$

$$= 25,33$$

$$= 26$$

Tabel 3.5 : Kategorisasi Skor Motivasi Kerja

Nilai	Kategori
52-76	Tinggi
27-51	Cukup
1-26	Rendah

2. Statistik Inferensial

Statistik inferensial digunakan untuk menguji hipotesis penelitian yang mencari pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Adapun rumus yang digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Untuk mencari besarnya hubungan antara X dan Y₁, dan X dengan Y₂ digunakan teknik korelasi sederhana. Demikian juga untuk Y₁ dengan Y₂. Analisis regresi juga dapat digunakan di sini (Sugiono, 2011: 12).

$$r = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{(n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2)(n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2)}} \quad (\text{Sugiyono, 2012:274})$$

Apabila r hitung $>$ r tabel baik maka dapat disimpulkan terdapat hubungan sebesar r .

- b. Analisis regresi linear sederhana dengan menggunakan rumus:

$$= a + bX \quad (\text{Sugiyono, 2012: 261})$$

Harga a dan b dapat dicari dengan rumus berikut:

$$a = \frac{(\sum Y_i)(\sum X_i^2) - (\sum X_i)(\sum X_i Y_i)}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

$$b = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2} \quad (\text{Sugiyono, 2012: 262})$$

Dimana:

X = Variabel bebas

a = Nilai *intercept* (konstan)

b = Koefisien arah regresi

= Variabel terikat

- c. Menghitung kesalahan baku

$$s_{y.x} = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^n (Y_i - \hat{Y})^2}{(n-2)}} \quad (\text{Arif Tiro, 2010: 296})$$

- d. Hipotesis statistik

Pengaruh Kesiapan Mengajar terhadap Motivasi Kerja Mahasiswa Angkatan 2010
Jurusan Pendidikan Fisika Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam
Negeri Alauddin Makassar.

$$H_0: r = 0$$

$$H_a: r \neq 0$$

e. Uji signifikan (uji-t)

1) pengujian hipotesis

$$t = \frac{b}{S_b}$$

Dimana:

b = koefisien regresi

S_b = simpangan baku dari b

Nilai S_b dapat dihitung dari rumus berikut:

$$S_b^2 = \frac{S_{xx}^2}{S_{xx}^2 - \frac{S_x^2}{n}} \quad (\text{arif tiro, 2010: 307})$$

Kriteria pengujian ialah jika nilai t lebih besar dari nilai t_{tabel} dengan derajat kebebasan ($dk = n - 2$) dan taraf kesignifikan , maka H_0 ditolak atau menerima H_a .

2) membuat kesimpulan dari hasil pengujian hipotesis.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Mahasiswa Angkatan 2010 Jurusan Pendidikan Fisika Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar dengan jumlah sampel 89 mahasiswa maka data yang diperoleh sebagai berikut:

1. Deskripsi Kesiapan Mengajar Mahasiswa Angkatan 2010 Jurusan Pendidikan Fisika Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap seluruh Mahasiswa Angkatan 2010 Jurusan Pendidikan Fisika yang aktif mengikuti perkuliahan secara keseluruhan maka penulis dapat mengumpulkan data melalui angket yang diisi oleh mahasiswa itu sendiri, yang kemudian diberikan skor pada masing-masing item soal sehingga data-data tersebut dapat dianalisis secara deskriptif. Adapun data-data tersebut sebagai berikut :

Tabel 4.1 Skor Kesiapan Mengajar Angkatan 2010 Jurusan Pendidikan Fisika
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri
Alauddin Makassar

No.	Nama	Skor
1	A.Martha Jaswiranti	54
2	Adnan Sahar	40
3	Afdaliah	59
4	Agung Mahendra	56
5	Al'anida Taha	47

No.	Nama	Skor
6	Ainun Jariah	52
7	Albi Rahmat	55
8	Alfiah Indriastuti	39
9	Alrianti	64
10	Amrullah	45
11	Andi Asharullah	64
12	Anugrah Syamsuar	51
13	Arham Indrawati	49
14	Ayu Indah Purwanti	63
15	Ambo Tahang	56
16	Ahmad Fadil Bima	53
17	Azmar	52
18	Budiman	52
19	Budi Harianto	50
20	Halkin	52
21	Hasbullah	52
22	Darnawati	54
23	Fadlan Sunusi	51
24	Hikma Handayani	56
25	Fitriani	55
26	Dewi	55
27	Hastika Nur	68
28	Desi Ahmad	59
29	Ernawati Sahar	53
30	Farhan Rahman	55
31	Magfira Firman	55
32	Nurfadillah	58
33	Mukminati	49
34	Ike Julianty	58
35	Nureni	69
36	Husnaeni	45

No.	Nama	Skor
37	Irfanji	51
38	M.Rais	49
39	Jasmin	51
40	Muh.Saleh	61
41	Mutmainnah	56
42	Muh.Nawir Nasir	65
43	Kartini Rahim	54
44	Nur Fitria Syukur	39
45	Nurjahra	54
46	Mirnawati	50
47	Kiki Reski Pratiwi	54
48	Masrin	61
49	Hikma Septiani B	56
50	Mustari	52
51	Megawati	46
52	Nur Rahmah	61
53	Husnia Ekasari	55
54	Khoriatul Fikriah	59
55	Khusnul Khatimah	59
56	Amran	51
57	Rosminar	51
58	Rini Alriani	50
59	Windy Angraeni	56
60	Sri Juraidah	53
61	Sulkifli Ramli	44
62	Sumardi	49
63	Tri Mawarningsi	57
64	Sumarni	50
65	Rosdiana Riang	49
66	Syahrir	56
67	Rosni Hasyim	53

No.	Nama	Skor
68	Siti Nurzakia Said	47
69	Safaruddin Usman	62
70	Putry Wahyuni	43
71	Pertiwi	56
72	Rubiati	52
73	Titik Puspasari	50
74	Takbir	58
75	Sakina	50
76	Ririn Sunadi	57
77	Ririn Vebrian	52
78	Sastrawati	47
79	Ratmaniar	50
80	Samsidar	55
81	Sumitro	51
82	Widya Ruswan	56
83	Ramlah	49
84	Ririnsyah	59
85	Wahyudin Rasul	49
86	Rosmawati Rustan	52
87	Zuldin Fitrianto	51
88	Sastrawati	51
89	Mulia Hamdani	53

Tabel 4.2 Data Urut Skor Kesiapan Mengajar Mahasiswa Angkatan 2010
Jurusan Pendidikan Fisika Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
Universitas Islam Negeri Makassar

39	40	43	44	45	46	47	47	49	49
49	49	49	49	49	49	50	50	50	50
50	50	50	51	51	51	51	51	52	52
52	52	53	53	54	54	54	55	55	55
55	55	55	55	56	56	56	56	56	56

56	57	57	58	58	59	59	60	61	61
61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
61	61	62	62	62	62	62	62	62	62
63	63	64	64	64	65	66	68	69	

a. Rentang Data

$$R = NB - NK$$

$$= 69 - 39$$

$$= 30$$

b. Banyak kelas interval (K)

$$K = 1 + (3,3) \log n$$

$$= 1 + (3,3) \log 89$$

$$= 1 + (3,3) 1,94$$

$$= 1 + 6,402$$

$$= 7,402$$

$$= 8$$

c. Panjang kelas interval

$$P = \frac{R}{K}$$

$$= \frac{30}{8}$$

$$= 3,75 = 4$$

d. Menghitung rata-rata (\bar{X})

Tabel 4.3: Distribusi Frekuensi Kesiapan Mengajar Angkatan 2010 Jurusan Pendidikan Fisika Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.

Interval	<i>f</i>	<i>X</i>	<i>f.X</i>
39 – 42	2	40,5	81
43 – 46	4	44,5	178

47 – 50	17	48,5	824,5
51 – 54	14	52,5	735
55 – 58	18	56,5	1017
59 – 62	25	60,5	1512,5
63 – 66	7	64,5	451,5
67 – 70	2	68,5	137
Jumlah	89		4938,5

$$\begin{aligned}\bar{X} &= \frac{\sum f.x}{\sum f} \\ &= \frac{4938,5}{89} \\ &= 55,48\end{aligned}$$

e. Kategorisasi kesiapan mengajar mahasiswa

Tabel 4.4 : Kategorisasi Kesiapan Mengajar Mahasiswa

Nilai	Kategori
49 – 72	Tinggi
25 – 48	Cukup
1 – 24	Rendah

Berdasarkan nilai hasil perhitungan rata-rata (Mean) dari data yang telah disajikan, maka penulis bisa mengambil kesimpulan bahwa kesiapan mengajar Mahasiswa Angkatan 2010 Jurusan Pendidikan Fisika Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar berada pada kategori **tinggi** dengan nilai **55,48**.

2. Deskripsi Motivasi Kerja Mahasiswa Angkatan 2010 Jurusan Pendidikan Fisika Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap seluruh Mahasiswa Angkatan 2010 Jurusan Pendidikan Fisika Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Makassar yang mengikuti perkuliahan dan aktif berjumlah 89 orang yang diambil secara keseluruhan maka penulis dapat mengumpulkan data melalui angket yang diisi oleh mahasiswa itu sendiri, yang kemudian diberikan skor pada masing-masing item soal sehingga data-data tersebut dapat dianalisis secara deskriptif . Adapun data-data tersebut sebagai berikut:

Tabel 4.5 Skor Motivasi Kerja Angkatan 2010 Jurusan Pendidikan Fisika
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri
Alauddin Makassar

No.	Nama	Skor
1	A.Martha Jaswiranti	53
2	Adnan Sahar	54
3	Afdaliah	64
4	Agung Mahendra	62
5	Al'anida Taha	57
6	Ainun Jariah	56
7	Albi Rahmat	68
8	Alfiah Indriastuti	56
9	Alrianti	67
10	Amrullah	62
11	Andi Asharullah	69
12	Anugrah Syamsuar	61
13	Arham Indrawati	57

No.	Nama	Skor
14	Ayu Indah Purwanti	63
15	Ambo Tahang	58
16	Ahmad Fadil Bima	55
17	Azmar	55
18	Budiman	54
19	Budi Harianto	66
20	Halkin	56
21	Hasbullah	62
22	Darnawati	54
23	Fadlan Sunusi	60
24	Hikma Handayani	63
25	Fitriani	55
26	Dewi	60
27	Hastika Nur	64
28	Desi Ahmad	61
29	Ernawati Sahar	55
30	Farhan Rahman	59
31	Magfira Firman	66
32	Nurfadillah	63
33	Mukminati	63
34	Ike Julianty	63
35	Nureni	60
36	Husnaeni	63
37	Irfanji	64
38	M.Rais	57
39	Jasmin	70
40	Muh.Saleh	53
41	Mutmainnah	67
42	Muh.Nawir Nasir	48
43	Kartini Rahim	40
44	Nur Fitria Syukur	56

No.	Nama	Skor
45	Nurjahra	45
46	Mirnawati	64
47	Kiki Reski Pratiwi	47
48	Masrin	48
49	Hikma Septiani B	46
50	Mustari	50
51	Megawati	43
52	Nur Rahmah	48
53	Husnia Ekasari	50
54	Khoriatul Fikriah	46
55	Khusnul Khatimah	45
56	Amran	54
57	Rosminar	51
58	Rini Alriani	52
59	Windy Angraeni	51
60	Sri Juraidah	46
61	Sulkifli Ramli	52
62	Sumardi	50
63	Tri Mawarningsi	53
64	Sumarni	52
65	Rosdiana Riang	50
66	Syahrir	43
67	Rosni Hasyim	53
68	Siti Nurzakia Said	51
69	Safaruddin Usman	53
70	Putry Wahyuni	55
71	Pertiwi	49
72	Rubiati	50
73	Titik Puspasari	48
74	Takbir	54
75	Sakina	49

No.	Nama	Skor
76	Ririn Sunadi	49
77	Ririn Vebrian	44
78	Sastrawati	51
79	Ratmaniar	51
80	Samsidar	50
81	Sumitro	52
82	Widya Ruswan	47
83	Ramlah	52
84	Ririnsyah	51
85	Wahyudin Rasul	53
86	Rosmawati Rustan	53
87	Zuldin Fitrianto	51
88	Sastrawati	53
89	Mulia Hamdani	50

Tabel 4.6 Data urut skor Motivasi Kerja Mahasiswa Angkatan 2010 Jurusan Pendidikan Fisika Fakultas Tabiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar

40	43	43	44	45	45	46	46	46	47
47	48	48	48	48	49	49	49	50	50
50	50	50	50	50	51	51	51	51	51
51	51	52	52	52	52	52	53	53	53
53	53	53	53	53	54	54	54	54	54
55	55	55	55	55	56	56	56	56	57
57	57	58	59	60	60	60	61	61	62
62	62	63	63	63	63	63	63	64	64
64	64	66	66	67	67	68	69	70	

a. Rentang Data

$$R = NB - NK$$

$$= 70 - 40$$

$$= 30$$

b. Banyak kelas interval (K)

$$\begin{aligned} K &= 1 + (3,3) \log n \\ &= 1 + (3,3) \log 89 \\ &= 1 + (3,3) 1,94 \\ &= 1 + 6,402 \\ &= 7,402 \\ &= 8 \end{aligned}$$

c. Panjang kelas interval

$$\begin{aligned} P &= \frac{R}{k} \\ &= \frac{3}{8} \\ &= 3,75 = 4 \end{aligned}$$

d. Menghitung rata-rata (\bar{X})

Tabel 4.7: Distribusi Frekuensi Skor Motivasi Kerja Mahasiswa Angkatan 2010
Jurusan Pendidikan Fisika Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam
Negeri Alauddin Makassar

Interval	f_i	X_i	$f_i \cdot X_i$
39 – 42	1	41,5	40,5
43 – 46	8	44,5	356
47 – 50	16	48,5	776
51 – 54	25	52,5	1312,5
55 – 58	13	56,5	734,5
59 - 62	9	60,5	544,5
63 – 66	12	64,5	774
67 – 70	5	68,5	324,5
Jumlah	89		4880,5

$$\begin{aligned}\bar{X} &= \frac{\sum f.x}{\sum f} \\ &= \frac{45}{8} \\ &= 54,8\end{aligned}$$

e. Kategorisasi motivasi kerja

Tabel 4.8 : Kategorisasi Skor Motivasi Kerja Angkatan 2010 Jurusan Pendidikan Fisika Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.

Nilai	Kategori
52-76	Tinggi
27-51	Cukup
1-26	Rendah

Berdasarkan nilai hasil perhitungan rata-rata (Mean) dari data yang telah disajikan, maka penulis bisa mengambil kesimpulan Motivasi Kerja Mahasiswa Angkatan 2010 Jurusan Pendidikan Fisika Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar berada pada kategori **tinggi** dengan nilai **54,8**.

3. Analisis Statistik Inferensial

Adapun langkah-langkah analisis inferensial adalah sebagai berikut:

a. Membuat data pembantu untuk menghitung a dan b seperti pada tabel 4.9.

Tabel 4.9: Data penolong untuk menghitung a dan b

No	X	Y	XY	X^2	Y^2
1	39	40	1560	1521	1600

No	X	Y	XY	X^2	Y^2
2	40	43	1720	1600	1849
3	43	43	1849	1849	1849
4	44	44	1936	1936	1936
5	45	45	2025	2025	2025
6	46	45	2070	2116	2025
7	47	46	2162	2209	2116
8	47	46	2162	2209	2116
9	49	46	2254	2401	2116
10	49	47	2303	2401	2209
11	49	47	2303	2401	2209
12	49	48	2352	2401	2304
13	49	48	2352	2401	2304
14	49	48	2352	2401	2304
15	49	48	2352	2401	2304
16	49	49	2401	2401	2401
17	50	49	2450	2500	2401
18	50	49	2450	2500	2401
19	50	50	2500	2500	2500
20	50	50	2500	2500	2500
21	50	50	2500	2500	2500
22	50	50	2500	2500	2500
23	50	50	2500	2500	2500
24	51	50	2550	2601	2500
25	51	50	2550	2601	2500
26	51	51	2601	2601	2601
27	51	51	2601	2601	2601
28	51	51	2601	2601	2601
29	52	51	2652	2704	2601
30	52	51	2652	2704	2601
31	52	51	2652	2704	2601
32	52	51	2652	2704	2601
33	53	52	2756	2809	2704
34	53	52	2756	2809	2704
35	54	52	2808	2916	2704
36	54	52	2808	2916	2704
37	54	52	2808	2916	2704
38	55	53	2915	3025	2809

No	X	Y	XY	X^2	Y^2
39	55	53	2915	3025	2809
40	55	53	2915	3025	2809
41	55	53	2915	3025	2809
42	55	53	2915	3025	2809
43	55	53	2915	3025	2809
44	55	53	2915	3025	2809
45	56	53	2968	3136	2809
46	56	54	3024	3136	2916
47	56	54	3024	3136	2916
48	56	54	3024	3136	2916
49	56	54	3024	3136	2916
50	56	54	3024	3136	2916
51	56	55	3080	3136	3025
52	57	55	3135	3249	3025
53	57	55	3135	3249	3025
54	58	55	3190	3364	3025
55	58	55	3190	3364	3025
56	59	56	3304	3481	3136
57	59	56	3304	3481	3136
58	60	56	3360	3600	3136
59	61	56	3416	3721	3136
60	61	57	3477	3721	3249
61	61	57	3477	3721	3249
62	61	57	3477	3721	3249
63	61	58	3538	3721	3364
64	61	59	3599	3721	3481
65	61	60	3660	3721	3600
66	61	60	3660	3721	3600
67	61	60	3660	3721	3600
68	61	61	3721	3721	3721
69	61	61	3721	3721	3721
70	61	62	3782	3721	3844
71	61	62	3782	3721	3844
72	61	62	3782	3721	3844
73	62	63	3906	3844	3969
74	62	63	3906	3844	3969
75	62	63	3906	3844	3969

No	X	Y	XY	X^2	Y^2
76	62	63	3906	3844	3969
77	62	63	3906	3844	3969
78	62	63	3906	3844	3969
79	62	64	3968	3844	4096
80	62	64	3968	3844	4096
81	63	64	4032	3969	4096
82	63	64	4032	3969	4096
83	64	66	4224	4096	4356
84	64	66	4224	4096	4356
85	64	67	4288	4096	4489
86	65	67	4355	4225	4489
87	66	68	4488	4356	4624
88	68	69	4692	4624	4761
89	69	70	4830	4761	4900
Jumlah	4945	4874	274480	278313	270956

Dari tabel 4.9 dapat diperoleh rata-rata tiap variabel sebagai berikut:

- 1) Untuk variabel x

$$\bar{x} = \frac{\sum x}{n}$$

$$= \frac{4}{8}$$

$$= 55,56$$

- 2) Untuk variabel y

$$\bar{y} = \frac{\sum y}{n}$$

$$= \frac{4}{8}$$

$$= 54,76$$

- b. Menentukan persamaan regresi

$$a = \frac{(\sum Y_i)(\sum X_i^2) - (\sum X_i)(\sum X_i Y_i)}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

$$= \frac{(4)(2) - (4)(2)}{(8)(2) - (4)^2}$$

$$= \frac{8}{3}$$

$$= 2,544$$

$$b = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

$$= \frac{(8)(2) - (4)(4)}{(8)(2) - (4)^2}$$

$$= \frac{3}{3}$$

$$= 1,031$$

c. Memasukkan nilai a dan b ke persamaan regresi.

$$= a + bX$$

$$= 2,544 + (1,031) X$$

d. Menentukan besarnya koefisien korelasi pearson

Untuk koefisien X dan Y

$$r = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{[n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2][n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2]}}$$

$$= \frac{(8)(2) - (4)(4)}{\sqrt{[(8)(2) - (4)^2][(8)(2) - (4)^2]}}$$

$$= \frac{3}{\sqrt{(3)(3)}}$$

$$= \frac{3}{3},8$$

$$= 0,968654, \text{ sehingga } r^2 = (0,968654)^2 = 0,938290$$

Nilai $r^2 = 0,938290$ berarti bahwa 93,82% motivasi kerja responden diakibatkan oleh kesiapan mengajar.

e. Menghitung kesalahan baku

Untuk variabel X dan Y

Tabel 4.10 : Data penolong untuk menghitung kesalahan baku ($s_{y.x}$)

X	Y	\bar{Y}	$Y - \bar{Y}$	$(Y - \bar{Y})^2$
39	40	42,753	-2,753	7,579009
40	43	43,784	-0,784	0,614656
43	43	44,333	-1,333	1,776889
44	44	47,908	-3,908	15,27246
45	45	48,939	-3,939	15,51572
46	45	49,97	-4,97	24,7009
47	46	51,001	-5,001	25,01
47	46	51,001	-5,001	25,01
49	46	53,063	-7,063	49,88597
49	47	53,063	-6,063	36,75997
49	47	53,063	-6,063	36,75997
49	48	53,063	-5,063	25,63397
49	48	53,063	-5,063	25,63397
49	48	53,063	-5,063	25,63397
49	48	53,063	-5,063	25,63397
49	49	53,063	-4,063	16,50797
50	49	54,094	-5,094	25,94884
50	49	54,094	-5,094	25,94884
50	50	54,094	-4,094	16,76084
50	50	54,094	-4,094	16,76084
50	50	54,094	-4,094	16,76084
50	50	54,094	-4,094	16,76084
50	50	54,094	-4,094	16,76084
51	50	55,125	-5,125	26,26563
51	50	55,125	-5,125	26,26563
51	51	55,125	-4,125	17,01563
51	51	55,125	-4,125	17,01563
51	51	55,125	-4,125	17,01563
52	51	56,156	-5,156	26,58434
52	51	56,156	-5,156	26,58434
52	51	56,156	-5,156	26,58434
52	51	56,156	-5,156	26,58434

X	Y	\bar{Y}	$Y - \bar{Y}$	$(Y - \bar{Y})^2$
53	52	57,187	-5,187	26,90497
53	52	57,187	-5,187	26,90497
54	52	58,218	-6,218	38,66352
54	52	58,218	-6,218	38,66352
54	52	58,218	-6,218	38,66352
55	53	59,249	-6,249	39,05
55	53	59,249	-6,249	39,05
55	53	59,249	-6,249	39,05
55	53	59,249	-6,249	39,05
55	53	59,249	-6,249	39,05
55	53	59,249	-6,249	39,05
55	53	59,249	-6,249	39,05
56	53	60,28	-7,28	52,9984
56	54	60,28	-6,28	39,4384
56	54	60,28	-6,28	39,4384
56	54	60,28	-6,28	39,4384
56	54	60,28	-6,28	39,4384
56	54	60,28	-6,28	39,4384
56	55	60,28	-5,28	27,8784
57	55	61,311	-6,311	39,82872
57	55	61,311	-6,311	39,82872
58	55	62,342	-7,342	53,90496
58	55	62,342	-7,342	53,90496
59	56	63,373	-7,373	54,36113
59	56	63,373	-7,373	54,36113
60	56	64,404	-8,404	70,62722
61	56	65,435	-9,435	89,01923
61	57	65,435	-8,435	71,14923
61	57	65,435	-8,435	71,14923
61	57	65,435	-8,435	71,14923
61	58	65,435	-7,435	55,27923
61	59	65,435	-6,435	41,40923
61	60	65,435	-5,435	29,53923
61	60	65,435	-5,435	29,53923
61	60	65,435	-5,435	29,53923
61	61	65,435	-4,435	19,66923
61	61	65,435	-4,435	19,66923

X	Y	\bar{Y}	$Y - \bar{Y}$	$(Y - \bar{Y})^2$
61	62	65,435	-3,435	11,79923
61	62	65,435	-3,435	11,79923
61	62	65,435	-3,435	11,79923
62	63	66,466	-3,466	12,01316
62	63	66,466	-3,466	12,01316
62	63	66,466	-3,466	12,01316
62	63	66,466	-3,466	12,01316
62	63	66,466	-3,466	12,01316
62	63	66,466	-3,466	12,01316
62	64	66,466	-2,466	6,081156
62	64	66,466	-2,466	6,081156
63	64	67,497	-3,497	12,22901
63	64	67,497	-3,497	12,22901
64	66	68,528	-2,528	6,390784
64	66	68,528	-2,528	6,390784
64	67	68,528	-1,528	2,334784
65	67	69,559	-2,559	6,548481
66	68	70,59	-2,59	6,7081
68	69	72,652	-3,652	13,3371
69	70	73,683	-3,683	13,56449
4945	4874		-448,167	2518,066

$$s_{y,x} = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^n (Y_i - \bar{Y})^2}{(n-2)}}$$

$$= \sqrt{\frac{2,0}{(8-2)}}$$

$$= \sqrt{\frac{2,0}{8}}$$

$$= 28,943$$

f. Melakukan uji hipotesis dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1) Untuk variabel X dan Y

Dengan, $H_0: r = 0$

$H_a: r \neq 0$

➤ Nilai simpangan baku dari b

$$\begin{aligned}
 S_b^2 &= \frac{S_{y|x}^2}{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}} \\
 &= \frac{(2,9)^2}{(2) - \frac{(4)^2}{8}} \\
 &= \frac{8,6}{3} \\
 &= 0,235308
 \end{aligned}$$

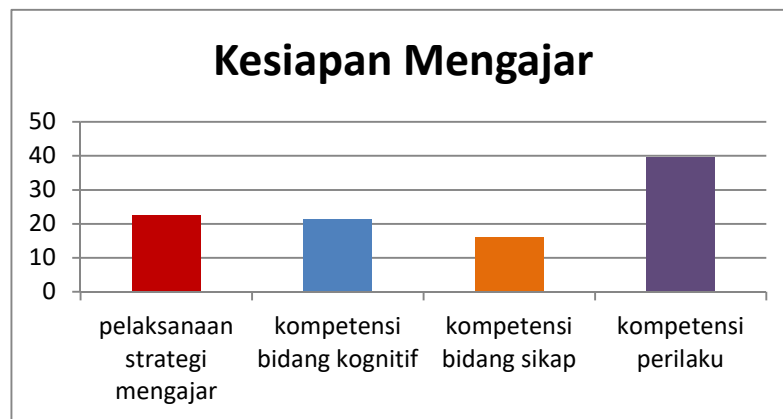
$$S_b = \sqrt{0,235308} = 0,485085$$

➤ Nilai t_{hitung} dapat diperoleh dari rumus berikut:

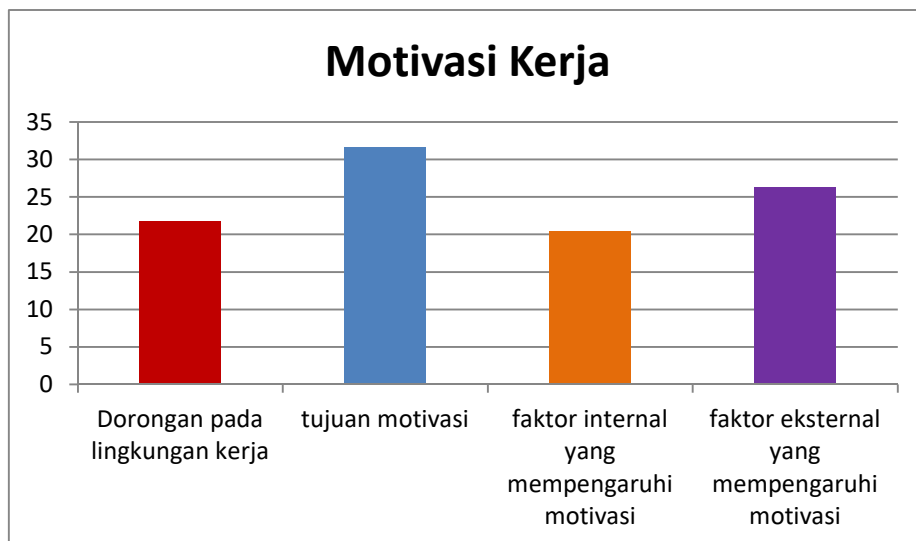
$$\begin{aligned}
 t &= \frac{b}{s_b} \\
 &= \frac{1,0}{0,4} \\
 &= 2,125400
 \end{aligned}$$

Pada taraf kesignifikan $\alpha = 0,05$ dan $dk = 87$, namun pada tabel tidak didapatkan $dk = 89$ maka diambil nilai yang mendekati 89 yaitu $dk = 60$, sehingga nilai t_{tabel} adalah $t_{0,95} = 1,671$. Karena nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} maka H_0 ditolak atau menerima H_a . Ini berarti bahwa r tidak sama dengan 0, atau dapat dikatakan bahwa regresi tersebut cukup baik digunakan sebagai penaksir.

Pengaruh kesiapan mengajar terhadap motivasi kerja Mahasiswa Angkatan 2010 Jurusan Pendidikan Fisika Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar ditunjukkan pula pada grafik berikut:



Grafik 4.1 : Grafik Kesiapan Mengajar



Grafik 4.2 : Grafik Motivasi Kerja

2) Menarik Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh, yakni dalam persamaan regresi maka diketahui bahwa jika nilai X dinaikkan, maka nilai Y juga akan naik dengan kata lain bahwa X berbanding lurus dengan Y. Artinya bahwa semakin tinggi kesiapan mengajar mahasiswa, maka motivasi kerja juga semakin meningkat. Selanjutnya diperoleh juga $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga dapat diperoleh kesimpulan bahwa:

Terdapat pengaruh yang signifikan antara kesiapan mengajar terhadap motivasi kerja Mahasiswa Angkatan 2010 Jurusan Pendidikan Fisika Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Makassar.

B. Pembahasan

1. Kesiapan Mengajar Mahasiswa Angkatan 2010 Jurusan Pendidikan Fisika Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Makassar

Pada dasarnya kesiapan merupakan tindakan nyata dari tenaga pengajar melaksanakan pengajaran melalui cara tertentu yang dinilai lebih efektif dan efisien. kesiapan mengajar adalah suatu titik kematangan atau keadaan yang diperlukan untuk melakukan sesuatu kegiatan mengorganisasi lingkungan dengan baik yang menetapkan pengajar sebagai fasilitator untuk membantu peserta didik agar dapat belajar dan kegiatan tersebut terikat oleh suatu tujuan tertentu.

Berdasarkan analisis data dengan menggunakan statistik deskriptif dapat dikemukakan bahwa kesiapan mengajar Mahasiswa Angkatan 2010 Jurusan Pendidikan Fisika Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Makassar mempunyai skor rata-rata 55,48 sehingga skor yang diperoleh berada pada kategori tinggi.

Pada variabel kesiapan mengajar terdapat empat indikator yang diamati oleh peneliti. Indikator pertama yaitu pelaksanaan strategi mengajar, pada indikator ini memuat perencanaan konsep mengajar yang baik, pengetahuan tentang prinsip mengajar, dapat melakukan pendekatan mengajar dan dapat merencanakan suatu tahap pengajaran. Pada indikator ini diperoleh nilai rata-rata 22,73 % dari nilai rata-rata secara keseluruhan sehingga dapat dikatakan bahwa kemampuan pelaksanaan strategi mengajar Mahasiswa tergolong sedang. Hal ini disebabkan karena masih ada beberapa Mahasiswa yang belum mampu melaksanakan strategi mengajar yang baik.

Indikator kedua yaitu kompetensi bidang kognitif, pada indikator ini memuat penguasaan materi pengajaran, kemampuan mendiagnosa tingkah laku peserta didik, kemampuan melaksanakan proses pengajaran, dan kemampuan mengukur hasil belajar peserta didik. Pada indikator ini diperoleh nilai rata-rata 21,47 % dari nilai rata-rata secara keseluruhan sehingga dapat dikatakan pencapaian pada indikator ini sedang. Hal ini disebabkan karena masih banyak Mahasiswa yang belum mampu melaksanakan suatu pengajaran yang baik dan kurang mampu mendiagnosa tingkah laku peserta didik.

Indikator ketiga yaitu kompetensi bidang sikap, pada indikator ini memuat sikap menghargai pekerjaan, memiliki sikap toleransi terhadap sesama dan memiliki kemampuan untuk meningkatkan hasil belajar peserta didik. Pada indikator ini diperoleh nilai rata-rata 16,17 % dari nilai rata-rata secara keseluruhan sehingga dapat dikatakan bahwa pencapaian pada indikator ini lebih rendah dari indikator yang lain. Hal ini disebabkan kurangnya sikap menghargai pekerjaan.

Indikator keempat yaitu kompetensi perilaku, pada indikator ini memuat kemampuan menumbuhkan semangat belajar peserta didik, memiliki keterampilan mengajar, memiliki keterampilan membimbing, memiliki keterampilan menilai, dapat menggunakan alat bantu pengajaran, berkomunikasi dengan peserta didik, kemampuan menumbuhkan semangat belajar peserta didik dan keterampilan melaksanakan administrasi kelas. Pada indikator ini diperoleh nilai rata-rata 39,61 % dari nilai rata-rata secara keseluruhan sehingga dapat dikatakan bahwa pencapaian pada indikator ini lebih baik dari indikator yang lain.

Berdasarkan uraian diatas menunjukkan bahwa Mahasiswa Angkatan 2010 Jurusan Pendidikan Fisika Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar rata-rata memiliki kesiapan mengajar yang tinggi dengan nilai rata-rata 55,4 untuk semua indikator dari 89 Mahasiswa.

2. Motivasi Kerja Mahasiswa Angkatan 2010 Jurusan Pendidikan Fisika Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Makassar

Motivasi kerja merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga. Keberhasilan dan kegagalan pendidikan memang sering dikaitkan dengan motivasi kerja guru. Pada dasarnya manusia selalu menginginkan hal yang baik-baik saja, sehingga daya pendorong atau penggerak yang memotivasi semangat kerjanya tergantung dari harapan yang akan diperoleh mendatang jika harapan itu menjadi kenyataan maka seseorang akan cenderung meningkatkan motivasi kerjanya.

Berdasarkan analisis data dengan menggunakan statistik deskriptif dapat dikemukakan bahwa tingkat motivasi kerja Mahasiswa Angkatan 2010 Jurusan Pendidikan Fisika Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri

Makassar mempunyai skor rata-rata 54,8 sehingga skor yang diperoleh berada pada kategorit tinggi.

Pada variabel motivasi kerja terdapat empat indikator yang diamati oleh peneliti. Pada indikator pertama yaitudorongan yang terjadi pada situasi lingkungan kerja yang terdapat pada suatu lembaga, pada indikator ini memenuhi dorongan untuk menjaga atau memopang tingkah laku, memiliki kekuatan pada individu, memiliki hasrat untuk bekerja, dan memiliki dorongan untuk mengarahkan atau menyalurkan tingkah laku. Pada indikator ini diperoleh nilai rata-rata 21,76 % dari nilai rata-rata secara keseluruhan sehingga dapat dikatakan bahwa pencapaian pada indikator ini sedang. Hal ini disebabkan karena kurangnya dorongan dari yang terjadi pada situasi lingkungan.

Indikator kedua yaitu tujuan motivasi, pada indikator ini memenuhi peningkatan moral, peningkatan produktivitas kerja, memiliki kemampuan dalam mempertahankan kestabilan calon guru, meingkatkan kedisiplinan, kemampuan menciptakan suasana dalam suatu hubungan kerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab. Pada indikator ini diperoleh nilai rata-rata 31,55 % dari nilai rata-rata secara keseluruhan sehingga dapat dikatakan bahwa pencapaian pada indikator ini lebih baik dari indikator yang lainnya.

Indikator ketiga yaitu faktor internal yang mempengaruhi motivasi, pada indikator ini memenuhi persepsi mengenai diri sendiri, memiliki harapan dalam diri, memiliki kemauan untuk mencari kerja, dan memiliki kepuasan terhadap suatu pekerjaan. Pada indikator ini diperoleh nilai rata-rata 20,45 % dari nilai rata-rata secara keseluruhan sehingga dapat dikatakan bahwa pencapaian indikator ini lebih

rendah dibandingkan dengan indikator yang lain. Hal ini disebabkan karena kurangnya harapan dalam pribadi individu dan kepuasan terhadap suatu pekerjaan.

Indikator keempat yaitu faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi, pada indikator ini memenuhi pengetahuan tentang jenis pekerjaan, memiliki kemampuan berbaur dengan suatu kelompok kerja, memiliki pengalaman berorganisasi, kemampuan menerima lingkungan kerja, dan memiliki pertimbangan dalam hal gaji. Pada indikator ini diperoleh nilai rata-rata 26,22 % dari keseluruhan nilai rata-rata sehingga dapat dikatakan bahwa pencapaian indikator ini sedang. Hal ini disebabkan karena kurang mampu menerima dan berbaur pada lingkungan kerja.

Berdasarkan uraian diatas menunjukkan bahwa motivasi kerja Mahasiswa Angkatan 2010 Jurusan Pendidikan Fisika Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Makassar rata-rata memiliki motivasi kerja yang tinggi dengan nilai rata-rata 54,8 untuk semua indikator dari 89 Mahasiswa.

3. Pengaruh Kesiapan Mengajar terhadap Motivasi Kerja Mahasiswa Angkatan 2010 Jurusan Pendidikan Fisika Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Makassar

Berdasarkan hasil analisis inferensial menunjukkan bahwa kesiapan mengajar mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja Mahasiswa Angkatan 2010 Jurusan Pendidikan Fisika Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Makassar.

Dari data-data yang tersebut di atas, dapat dilihat bahwa kesiapan mengajar mahasiswa memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja dimana semakin besar kesiapan mengajar mahasiswa, maka akan semakin besar pula motivasi kerjanya. Hal ini diperkuat oleh hasil analisis dalam persamaan regresi linear sederhana, yakni: =

2,544 +(1,031) X, ternyata jika nilai X dinaikkan, maka nilai Y juga akan naik. Artinya bahwa semakin tinggi kesiapan mengajar mahasiswa, maka motivasi kerjanya juga semakin meningkat. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kesiapan mengajar berpengaruh terhadap motivasi kerja mahasiswa angkatan 2010 Jurusan Pendidikan Fisika Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Makassar. Hal ini juga diperkuat dengan nilai koefisien korelasi pearson r^2 sebesar 0,938290 yang artinya bahwa kesiapan mengajar mahasiswa mempunyai kontribusi sebesar 93,82% terhadap motivasi kerja mahasiswa angkatan 2010 Jurusan Pendidikan Fisika Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Makassar, sedangkan sisanya sekitar 6,18% adalah akibat faktor lain.

Data ini semakin diperkuat dengan hasil uji-t, di mana pada taraf kesignifikan $\alpha = 0,05$ dan dk = 87, nilai t tabel adalah $t_{0,95} = 1,671$. Karena nilai $t_{hitung} = 2,125400$ lebih besar dari nilai t tabel (1,671), maka persamaan regresi ini dapat digunakan sebagai alat penaksir. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak atau H_a diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kesiapan mengajar terhadap motivasi kerja Mahasiswa Angkatan 2010 Jurusan Pendidikan Fisika Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Makassar.

4. Hasil wawancara Mahasiswa tentang Pengaruh Kesiapan Mengajar terhadap Motivasi Kerja Mahasiswa Angkatan 2010 Jurusan Pendidikan Fisika Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar

Berikut hasil wawancara Mahasiswa angkatan 2010 untuk memperkuat perolehan hasil dengan menggunakan instrumen angket.

a) Responden pertama Andi Asharullah

Peneliti : Menurut Anda bagaimana seharusnya kesiapan mengajar Mahasiswa tingkat akhir Jurusan Pendidikan Fisika ?

Responden : yah harus menguasai materi pelajaran yang mau diajarkan.

Peneliti : Jadi dengan menguasai materi ajar Anda mempunyai keinginan untuk mengajar ?

Responden : ya

Peneliti : Setelah menyelesaikan kuliah apakah Anda mempunyai keinginan untuk menjadi seorang guru ?

Respon : Tidak, karena saya ingin bergelut di dunia bisnis.

b) Responden kedua Anugrah Syamsuar

Peneliti : Menurut Anda bagaimana seharusnya kesiapan mengajar Mahasiswa tingkat akhir Jurusan Pendidikan Fisika ?

Responden : Menurut saya kesiapan mengajar seorang mahasiswa itu harus memiliki mental yang baik dalam menghadapi peserta didik karena meskipun menguasai materi tapi kurang mampu menguasai kelas maka proses belajar mengajar tidak berjalan lancar.

Peneliti : Dari jawaban tersebut, Apakah anda siap untuk mengajar ?

Responden : Setengah siap.

Peneliti : Apakah Anda memiliki keinginan untuk menjadi seorang guru ?

Responden : Iya.

c) Responden ketiga Ririn Sunadi

Peneliti : Menurut Anda bagaimana gambaran kesiapan mengajar seorang Mahasiswa tingkat akhir Jurusan Pendidikan Fisika ?

Responden : Menguasai bahan ajar fisika yang akan diajarkan kepada peserta didik dan mampu menggunakan model pembelajaran yang sesuai dengan disiplin ilmu fisika agar peserta didik tidak mengalami kejenuhan dalam menerima pelajaran.

Peneliti : Apakah Anda siap untuk mengajar sebagai guru fisika ?

Responden : Belum Siap.

Peneliti : Mengapa Anda belum siap ?

Responden : Karena, meskipun saya sudah semester tua tapi saya masih perlu banyak belajar lagi tentang materi-materi fisika maka dari itu saya belum siap menjadi seorang guru fisika.

Peneliti : Apakah Anda mempunyai keinginan untuk bekerja sebagai guru fisika ?

Responden : Iya.

d) Responden keempat Amrullah

Peneliti : Menurut Anda bagaimana seharusnya kesiapan mengajar Mahasiswa tingkat akhir Jurusan Pendidikan Fisika ?

Responden : Harus mempunyai mental yang baik, menguasai materi ajar dan memiliki kemampuan mengontrol peserta didik.

Peneliti : Apakah Anda siap untuk mengajar sebagai guru fisika ?

Responden : Tidak

Peneliti : Mengapa Anda tidak siap sementara Anda kuliah di Jurusan Pendidikan Fisika ?

Responden : Karena saya merasa tidak mampu untuk mengajar dan saya kurang menguasai tentang pembelajaran fisika. Saya kuliah hanya sekedar menjalani karena saya lulus pada Jurusan Pendidikan Fisika.

Peneliti : Apakah Anda memiliki keinginan bekerja menjadi seorang guru?

Responden : Tidak.

Peneliti : Mengapa Anda tidak ingin bekerja sebagai guru ?

Responden : karena, saya ingin berwirausaha.

e) Responden kelima Sulkifli Ramli

Peneliti : Menurut Anda bagaimana seharusnya kesiapan mengajar Mahasiswa tingkat akhir Jurusan Pendidikan Fisika ?

Responden : Harus memiliki mental yang baik dan menguasai bahan ajar fisika.

Peneliti : Apakah Anda sudah siap untuk mengajar sebagai guru fisika ?

Responden : Iya.

Peneliti : Apakah Anda memiliki keinginan untuk bekerja sebagai seorang guru fisika ?

Responden : Iya.

Peneliti : Mengapa Anda memiliki keinginan menjadi seorang guru?

Reponden : Karena, saya merasa siap dari segi mental meski penguasaan materi belum mendalam.

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan dari beberapa perwakilan Mahasiswa Angkatan 2010 Jurusan Pendidikan Fisika Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar dapat disimpulkan bahwa kesiapan mengajar mahasiswa cukup baik, namun karena kepercayaan diri yang kurang sehingga mengakibatkan ada sedikit rasa tidak siap menjadi guru fisika, sementara mahasiswa rata-rata memiliki keinginan untuk bekerja sebagai guru, ada pula beberapa yang ingin bekerja, tetapi tidak menjadi guru hal ini diakibatkan kurangnya penguasaan mengenai disiplin Ilmu Pendidikan Fisika.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya, maka diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kesiapan mengajar Mahasiswa Angkatan 2010 Jurusan Pendidikan Fisika Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar berada pada kategori tinggi hal ini terlihat dari nilai skor rata-rata sebesar 55,4.
2. Motivasi kerja Mahasiswa Angkatan 2010 Jurusan Pendidikan Fisika Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar berada pada kategori tinggi hal ini terlihat dari nilai skor rata-rata sebesar 54,8.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kesiapan mengajar terhadap Mahasiswa Angkatan 2010 Jurusan Pendidikan Fisika Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar. Hal ini dapat dilihat dari persen kontribusi pengaruhnya sebesar 93,82 %.

B. Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka penulis menyarankan kepada pihak yang terkait dengan hal ini beberapa hal antara lain:

1. Diharapkan kepada pihak Jurusan Pendidikan Fisika agar memperhatikan pentingnya memperdalam kesiapan mengajar kepada Mahasiswa.

2. Bagi yang melakukan penelitian selanjutnya yang erat kaitannya dengan penelitian ini agar kiranya dapat meneliti lebih lanjut tentang kesiapan mengajar dan motivasi kerja.

Kisi-Kisi Angket

kisi-kisi angket kesiapan mengajar

Variable	Indicator	Deskriptif	No. Item	Jenis Soal
Kesiapan mengajar Nana Sudjana (1999:47)	Pelaksanaan strategi mengajar	Merencanakan tahap megajar	3	+
		Dapat melakukan pendekatan mengajar	10	-
		Mengetahui prinsip mengajar	7	-
		Merencanakan konsep mengajar yang baik	1	+
	Kompetensi bidang kognitif	Menguasai materi pelajaran	18	-
		Kemampuan mendiagnosa tingkah laku peserta didik	8	+
		Kemampuan melaksanakan proses pengajaran	11	+
		Kemampuan mengukur hasil belajar peserta didik	17	-
	Kompetensi bidang sikap	Memiliki sikap menghargai pekerjaan	5	+
		Memiliki sikap toleransi terhadap sesama	9	-
		Memiliki kemauan untuk meningkatkan hasil belajar peserta didik	15	+
	Kompetensi perilaku	Memiliki keterampilan mengajar	4	-
		Memiliki keterampilan membimbing	12	+
		Memiliki keterampilan menilai	6	-
		Dapat menggunakan alat bantu pengajaran	14	+
		Berkomunikasi dengan peserta didik	2	+
		Kemampuan menumbuhkan semangat belajar peserta didik	16	-
		Keterampilan melaksanakan administrasi kelas	13	+

Kisi-kisi angket motivasi kerja

Variable	Indicator	Deskriptif	No. Item	Jenis Soal
Motivasi kerja, (Ngalim purwanto ,2006:72)	Dorongan atau gerakan yang terjadi pada situasi atau lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga	Menimbulkan kekuatan pada individu	3	+
		Memiliki hasrat untuk bekerja	17	-
		Memiliki dorongan untuk mengarahkan atau menyalurkan tingkah laku	10	+
		Memiliki dorongan untuk menjaga atau menopang tingkah laku	4	+
	Tujuan motivasi	Meningkatkan moral	12	+
		Meningkatkan produktivitas kerja	6	-
		Memiliki kemampuan dalam mempertahankan kestabilan calon pengajar	16	+
		Meningkatkan kedisiplinan	8	-
		Kemampuan menciptakan suasana dalam suatu hubungan kerja	1	-
		Meningkatkan rasa tanggung jawab	18	+
	Factor internal yang mempengaruhi motivasi	Persepsi seseorang mengenai diri sendiri	5	-
		Memiliki harapan dalam diri	15	+
		Memiliki kemauan untuk mencari kerja	9	+
		Memiliki kepuasan terhadap suatu pekerjaan	13	-
	Factor eksternal yang mempengaruhi motivasi	Mengetahui jenis pekerjaan	7	+
		Memiliki kemampuan berbaur dengan suatu kelompok kerja	11	-
		memiliki pengalaman berorganisasi	14	+
		Kemampuan menerima lingkungan kerja	2	-
		Memiliki pertimbangan dalam hal gaji	19	+

ANGKET

Pengaruh Kesiapan Mengajar terhadap Motivasi Kerja Mahasiswa Angkatan 2010 Jurusan Pendidikan Fisika Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar

Nama :

Nim :

Silahkan pilih salah satu jawaban di bawah ini sesuai dengan pendapat anda dengan memberi tanda silang (X) pada salah satu alternative pilihan yang telah disediakan.

KESIAPAN MENGAJAR

1. Apakah anda merasa yakin sudah memiliki cukup pengetahuan untuk melaksanakan tugas sebagai pengajar yang baik setelah melalui kuliah di bidang keguruan ?
 - a. Sangat yakin
 - b. Yakin
 - c. Kurang yakin
 - d. Tidak yakin
2. Apakah setelah melaksanakan praktek mengajar anda merasa yakin dapat berkomunikasi baik di dalam kelas dengan peserta didik ?
 - a. Sangat yakin
 - b. Yakin
 - c. Kurang yakin
 - d. Tidak yakin
3. Apakah anda merasa mampu dapat merencanakan sebuah tahap pengajaran sesuai sintaks model dalam proses pembelajaran di dalam kelas ?
 - a. Sangat mampu
 - b. Mampu
 - c. Kurang mampu
 - d. Tidak mampu
4. Apakah anda merasa belum memiliki keterampilan mengajar setelah melaksanakan praktek mengajar ?
 - a. Sangat sesuai
 - b. Sesuai
 - c. Kurang sesuai
 - d. Tidak sesuai
5. Jika anda dipercayakan mengajar dalam sebuah sekolah. Apakah anda mampu bersikap sesuai kondisi lingkungan tempat tersebut meski tidak sesuai dengan yang anda inginkan.
 - a. Sangat mampu
 - b. Mampu
 - c. Kurang mampu
 - d. Tidak mampu
6. Anda merasa tidak memiliki kemampuan memberi nilai yang baik sesuai kriteria dalam memberi nilai setelah melaksanakan sebuah praktek mengajar.
 - a. Sangat sesuai
 - b. Sesuai
 - c. Kurang sesuai
 - d. Tidak sesuai
7. Jika ditinjau dari prinsip-prinsip dalam mengajar anda merasa belum mampu melaksanakan sebuah proses pembelajaran.
 - a. Sangat sesuai
 - b. Sesuai
 - c. Kurang sesuai
 - d. Tidak sesuai

8. Apakah setelah melaksanakan praktek mengajar anda merasa mampu mendiagnosa tingkah laku peserta didik?
 - a. Sangat mampu
 - b. Mampu
 - c. Kurang mampu
 - d. Tidak mampu
9. Jika anda melaksanakan proses pengajaran anda tidak dapat memberikan toleransi pada sebuah pengaturan yang telah anda buat.
 - a. Sangat sesuai
 - b. Sesuai
 - c. Kurang sesuai
 - d. Tidak sesuai
10. Anda merasa tidak mampu melakukan pendekatan terhadap peserta didik didasarkan pada pengalaman praktek mengajar.
 - a. Sangat sesuai
 - b. Sesuai
 - c. Kurang sesuai
 - d. Tidak sesuai
11. Apakah anda merasa mampu melaksanakan proses pembelajaran ?
 - a. Sangat mampu
 - b. Mampu
 - c. Kurang mampu
 - d. Tidak mampu
12. Apakah anda merasa mampu membimbing peserta didik dengan baik ?
 - a. Sangat mampu
 - b. Mampu
 - c. Kurang mampu
 - d. Tidak mampu
13. Apakah anda merasa mampu dapat mengelolah dengan baik administrasi dalam kelas ?
 - a. Sangat mampu
 - b. Mampu
 - c. Kurang mampu
 - d. Tidak mampu
14. Anda merasa bahwa dalam mengajar anda dapat menggunakan alat bantu pengajaran fisika dengan baik.
 - a. Sangat sesuai
 - b. Sesuai
 - c. Kurang sesuai
 - d. Tidak sesuai
15. Dengan pengetahuan yang anda miliki anda merasa mampu dapat meningkatkan hasil belajar peserta didik.
 - a. Sangat sesuai
 - b. Sesuai
 - c. Kurang sesuai
 - d. Tidak sesuai
16. Anda merasa bahwa untuk menumbuhkan semangat belajar peserta didik itu sangat susah.
 - a. Sangat sesuai
 - b. Sesuai
 - c. Kurang sesuai
 - d. Tidak sesuai
17. Anda merasa tidak memiliki cukup kemampuan untuk mengukur hasil belajar peserta didik.
 - a. Sangat sesuai
 - b. Sesuai
 - c. Kurang sesuai
 - d. Tidak sesuai
18. Dalam materi tertentu anda merasa sangat sulit menguasai bahan ajar yang anda akan sajikan.
 - a. Sangat sesuai
 - b. Sesuai
 - c. Kurang sesuai
 - d. Tidak sesuai

MOTIVASI MENCARI KERJA

1. Anda seorang calon tenaga pengajar pada mata pelajaran fisika, setelah sarjana anda tidak akan mencari kerja sesuai bidang anda karena anda merasa tidak dapat menciptakan sebuah hubungan kerja yang baik.
 - a. Sangat sesuai
 - b. Sesuai
 - c. Kurang sesuai
 - d. Tidak sesuai
2. Anda seorang calon tenaga pengajar pada mata pelajaran fisika, setelah sarjana anda tidak akan mencari kerja sesuai bidang anda karena anda merasa tidak dapat berbaur pada lingkungan kerja yang tidak sesuai dengan yang anda harapkan.
 - a. Sangat sesuai
 - b. Sesuai
 - c. Kurang sesuai
 - d. Tidak sesuai
3. Anda seorang calon tenaga pengajar pada mata pelajaran fisika, setelah sarjana anda akan mencari kerja sesuai bidang anda karena anda merasa anda memiliki kemampuan untuk berkompetensi.
 - a. Sangat sesuai
 - b. Sesuai
 - c. Kurang sesuai
 - d. Tidak sesuai
4. Anda seorang calon tenaga pengajar pada mata pelajaran fisika, setelah sarjana anda akan mencari kerja sesuai bidang anda karena anda merasa dapat mengontrol diri dalam suatu pencapaian kerja.
 - a. Sangat sesuai
 - b. Sesuai
 - c. Kurang sesuai
 - d. Tidak sesuai
5. Anda seorang calon tenaga pengajar pada mata pelajaran fisika, setelah sarjana anda akan mencari kerja sesuai bidang anda karena anda merasa yakin mampu mendapatkan pekerjaan tersebut.
 - a. Sangat sesuai
 - b. Sesuai
 - c. Kurang sesuai
 - d. Tidak sesuai
6. Anda merasa bahwa produktivitas mengajar anda kurang sehingga anda tidak akan mencari kerja sesuai bidang anda yaitu mengajar fisika.
 - a. Sangat sesuai
 - b. Sesuai
 - c. Kurang sesuai
 - d. Tidak sesuai
7. Anda merasa dapat melakoni profesi guru sehingga anda merasa siap untuk berkompetensi dalam mencari kerja.
 - a. Sangat sesuai
 - b. Sesuai
 - c. Kurang sesuai
 - d. Tidak sesuai
8. Jika anda menjadi seorang tenaga pengajar fisika anda akan meningkatkan sebuah kedisiplinan dalam diri anda.
 - a. Sangat sesuai
 - b. Sesuai
 - c. Kurang sesuai
 - d. Tidak sesuai
9. Anda merasa bahwa menjadi tenaga pengajar fisika itu menyenangkan jadi anda memiliki motivasi untuk mencari kerja di bidag tersebut.
 - a. Sangat sesuai
 - b. Sesuai
 - c. Kurang sesuai
 - d. Tidak sesuai

10. Anda merasa mampu menyalurkan semua pengetahuan fisika yang anda miliki jadi anda memiliki motivasi mencari kerja di bidang tersebut.
- a. Sangat sesuai
 - b. Sesuai
 - c. Kurang sesuai
 - d. Tidak sesuai
11. Anda tidak memiliki kemampuan untuk berbaur dengan lingkungan jadi anda merasa tidak yakin untuk mencari kerja.
- a. Sangat sesuai
 - b. Sesuai
 - c. Kurang sesuai
 - d. Tidak sesuai
12. Jika anda bekerja anda percaya bahwa anda dapat mengenal diri anda sendiri, menampakkan jati diri melalui kejujuran, dapat menjadi pendengar yang baik, dan dapat berbaur dengan yang lain.
- a. Sangat sesuai
 - b. Sesuai
 - c. Kurang sesuai
 - d. Tidak sesuai
13. Anda merasa bahwa menjadi seorang tenaga pengajar tidak membawa pengaruh positif untuk diri anda sendiri.
- a. Sangat sesuai
 - b. Sesuai
 - c. Kurang sesuai
 - d. Tidak sesuai
14. Berorganisasi bukan merupakan upaya yang baik untuk anda mengembangkan diri dalam masyarakat dan sekaligus meningkatkan kemampuan dalam berinteraksi social.
- a. Sangat sesuai
 - b. Sesuai
 - c. Kurang sesuai
 - d. Tidak sesuai
15. Anda merasa dalam diri anda memiliki segudang harapan dalam pencapaian menjadi seorang tenaga pengajar fisika.
- a. Sangat sesuai
 - b. Sesuai
 - c. Kurang sesuai
 - d. Tidak sesuai
16. Anda dapat mengendalikan diri anda sendiri dan dengan itu anda merasa mampu berupaya mencari kerja sebagai tenaga pengajar sesuai disiplin ilmu yg anda miliki.
- a. Sangat sesuai
 - b. Sesuai
 - c. Kurang sesuai
 - d. Tidak sesuai
17. Anda merasa bahwa anda tidak memiliki hasrat menjadi tenaga pengajar.
- a. Sangat sesuai
 - b. Sesuai
 - c. Kurang sesuai
 - d. Tidak sesuai
18. Jika anda bekerja anda dapat mempertanggung jawabkan profesi menjadi seorang tenaga pengajar fisika.
- a. Sangat sesuai
 - b. Sesuai
 - c. Kurang sesuai
 - d. Tidak sesuai
19. Anda akan memilah tempat untuk profesi anda dengan gaji yang anda harapkan.
- a. Sangat sesuai
 - b. Sesuai
 - c. Kurang sesuai
 - d. Tidak sesuai

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi yang berjudul “**Pengaruh Kesiapan Mengajar terhadap Motivasi Kerja Mahasiswa Angkatan 2010 Jurusan Pendidikan Fisika Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar**” yang disusun oleh saudari **Alfiah Indriastuti**, Nim: **20404110010**, mahasiswa Jurusan Pendidikan Fisika pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar, telah diuji dan dipertahankan dalam sidang munaqasyah yang diselenggarakan pada hari **Jumat** Tanggal **18 Juli 2014 M**, bertepatan dengan tanggal **21 Ramadhan 1435 H**, dan dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd.) pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Jurusan Pendidikan Fisika, dengan beberapa perbaikan.

Makassar, 18 Juli 2014 M
21 Ramadhan 1435 H

DEWAN PENGUJI **(SK. Dekan No. 1046 Tahun 2014)**

KETUA : St. Aisyah Chalik, S.Ag., M.Ag. (.....)

SEKERTARIS : Rafiqah, S.Si., M.Pd. (.....)

MUNAQISY I : Drs. Muh. Yusuf Hidayat, M.Pd. (.....)

MUNAQISY II : Dra. Hamsiah Djafar, M.Hum. (.....)

PEMBIMBING I : Prof. Dr. H. Sabaruddin Garancang, M.A. (.....)

PEMBIMBING II : Dra. Andi Halimah, M.Pd. (.....)

Disahkan Oleh:
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
UIN Alauddin Makassar

Dr. H. Salehuddin, M.Ag.
Nip. 19541212 198503 1 001

Pertanyaan wawancara

1. Menurut Anda bagaimana seharusnya kesiapan mengajar seorang Mahasiswa Jurusan Pendidikan Fisika ?
2. Alumni dari jurusan pendidikan fisika lumayan banyak. Bagaimana Anda menyikapi hal tersebut ? dan sejauh ini apakah anda telah siap mengajar jika ditinjau dari keseluruhan tugas dan kewajiban sebagai tenaga pendidik?
3. Menurut Anda bagaimana gambaran motivasi kerja menjadi seorang guru saat ini ?
4. Menurut gambaran Anda faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi motivasi kerja ?

DAFTAR PUSTAKA

- Anas Sudijono. 2006. *Pengantar Statistik Pendidikan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Prasad.
- Anggoro, M. Toha. 2007. *Metode Penelitian*. Universitas terbuka: Jakarta.
- Arikunto, S. 1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan praktek*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2003. *Dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dali gulo. 1983. *Kamus Psikologi*. Bandung: Tonis.
- Hamalik, Umar. 2005. *Kurikulum dan Pengajaran*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Purwanto, M. Ngalim. 2006. *Psikologi Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sardiman, A.M. 2007. *Interaksi Dan Motivasi Belajar Siswa*. Jakarta: PT. Rajawali Pres Grafindo Persada
- Sudarwan Danim. 2010. *Kepemimpinan pendidikan kepemimpinan jenius (IQ+EQ), Etika, Perilaku Motivasional, dan Mitos*. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Sudjana, Nana. 1989. *Penilaian Hasil Belajar Mengajar*. Bandung: Sinar Baru.
- Sudjana. 1996. *Teknik Analisis Regresi dan Korelasi*. Bandung: Tarsito
- Sudjana, Nana. 1999. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sudjana, Nana. 2005. *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Sinar Baru Algesindo.
- Sugiyono. 2005. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: ALFABET

- Sugiyono.2006.Statistik untuk penelitian.Cetakan ketujuh,Bandung:CV Alfabeta
- Sugiyono.2010. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono.2012.*Metode Penelitian Pendidikan*.Bandung:CV Alfabeta
- Siagan, Sondang P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia.Edisi I, cetakan ketiga belas*. Jakarta:Bumi Aksara
- Tiro, Muhammad Arif. 2000. *Dasar- Dasar Statistika*. Edisi Revisi; Makassar: Universitas Negeri Makassar
- Uno, Hamzah B., 2008. *Profesi Kependidikan: Problema,solusi,dan reformasi pendidikan di Indonesia*. Jakarta:Bumi aksara.
- Wahyosumidjo.2001.*Kepemimpinan.Edisi Revisi*.Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Suwardjono.Yogyakarta:(<http://suwardjono.com/upload/perilaku-belajar-diperguruan-tinggi.pdf/>) di akses pada tanggal 10 September 2013.

RIWAYAT HIDUP



Alfiah Indriastuti, lahir pada tanggal 12 Agustus 1992 di Bulukumba. Penulis adalah anak kedua dari dua bersaudara, anak dari pasangan Syamsuddin A.Ma.Pd dan Muliati,S.Pd. penulis mulai memasuki pendidikan formal pada SD Negeri 82 Palampang pada tahun 1998 dan tamat pada tahun 2004. Penulis melanjutkan pendidikan ke SMP Negeri 2 Bulukumba (sekarang SMP Negeri 39 Bulukumba) pada tahun 2004 dan tamat pada tahun 2007. Pada tahun 2007 penulis melanjutkan pendidikan ke SMA Negeri 2 Bulukumba (sekarang SMA Negeri 8 Bulukumba) dan tamat pada tahun 2010. Pada tahun 2010 penulis mengikuti seleksi melalui jalur PMJK dan dinyatakan lulus sebagai Mahasiswa Jurusan Pendidikan Fisika Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.

Selama menjadi mahasiswa, penulis aktif dalam HMJ Pendidikan Fisika sebagai anggota periode 2010-2011, 2011-2012, dan 2012-2013, LPPM (Lembaga Penelitian dan Penalaran Mahasiswa) UIN Alauddin Makassar sebagai wakil sekretaris Umum periode 2011-2013, dan LPPM UIN Alauddin Makassar sebagai Dewan Pertimbangan Organisasi (DPO) periode 2014.

Berkat karunia Allah SWT penulis dapat menyelesaikan studi di Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar dengan mempertahankan skripsi yang berjudul 'Pengaruh Kesiapan Mengajar terhadap Motivasi Kerja Mahasiswa Angkatan 2010 Jurusan Pendidikan Fisika Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar'.